

UNIVERSIDAD DEL SALVADOR

DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

TESIS

**Hacia una comprensión de las significaciones sobre el
trabajo en jóvenes universitarios de centros urbanos de la
Ciudad Autónoma de Buenos Aires.**



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

DOCTORANDA: Roxana Marcela Rita Boso, Lic. en Psicología

DIRECTORA DE TESIS: Dra. Marina Müller

DIRECTORA DEL DOCTORADO: Dra. Verónica Brasesco

2014

Palabras Preliminares

Investigar se ha constituido en una importante faceta de mi vida profesional. Tiene su inicio hace doce años, cuando participé de un equipo de investigación interdisciplinario en la Universidad Católica Argentina, en el Programa de la Deuda Social Argentina. En aquella oportunidad, el propósito fue abordar las implicancias subjetivas del desempleo y precariedad laboral en el contexto de la crisis coyuntural argentina del año 2001.

Se derivaron otros proyectos de investigación desde la perspectiva de la Psicología Laboral/ Organizacional, algunos de los cuales se efectuaron en articulación con equipos de investigación de otras universidades nacionales, como la Universidad de Buenos Aires, la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, la Universidad de La Matanza, y a nivel internacional con el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM.

Esas distintas investigaciones, en articulación con la actividad docente, y en diálogo con mi práctica profesional como consultora/ asesora en este campo de especialidad de la Psicología, alimentaron la generación de las preguntas que dieron lugar a esta investigación.

La perseverancia y el deseo por alcanzar el objetivo, se constituyeron en protagonistas principales para el desarrollo de esta tesis doctoral. Hoy tengo la alegría de poder compartir este documento que si bien por un lado se restringe al desarrollo de una investigación, por otro lado, refleja experiencias adquiridas a lo largo de estos años de mi recorrido laboral y profesional.

La realización de esta investigación no hubiese sido posible, sin la colaboración de expertos y líderes de jóvenes en situación de trabajo que fueron entrevistados y permitieron generar los cimientos del estudio. Además de jóvenes que desinteresadamente integraron Grupos Focales y completaron un cuestionario, permitiendo comprender la construcción de sus significaciones acerca del trabajo. A todos ellos, mi agradecimiento.

Asimismo, quiero transmitir mi reconocimiento a un grupo de jóvenes, con estudios universitarios, por su compromiso y entusiasmo para generar las redes de contacto necesarias para desarrollar la investigación.

A lo largo de estos cinco años de elaboración de esta tesis, fueron importantes los apoyos institucionales que recibí y quiero hacerles llegar mi agradecimiento.

A la facultad de Psicología de la Universidad Católica Argentina, en especial a la Lic. María Adela Bertella y a su equipo de trabajo, quienes facilitaron la realización de los seminarios internacionales sobre Trabajo, Jóvenes y Educación y posibilitaron mi traslado para eventos internacionales sobre el tema.

Al Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la UNAM – Universidad Nacional Autónoma de México- que, mediante la invitación y gestión de la Dra. María Lucero Jiménez Guzmán, propiciaron mi participación en los seminarios internacionales que -sobre la misma temática- se organizaban en su sede; además posibilitaron la publicación de un libro que coordinamos de manera conjunta, incluyendo artículos escritos por argentinos y mexicanos acerca del tema que nos convocaba.

A la Dra. Mabel Burin, de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, quien brindó su apoyo para el fortalecimiento y formalización de dicha red profesional, y mi participación en actividades que emprendían con la UNAM sobre temas de género, trabajo y educación.

A la Universidad de Flores, por la confianza que depositaron en mí, permitiéndome integrar su equipo de investigadores, para el desarrollo de esta Tesis de Doctorado.

De manera destacada quiero agradecer a la Universidad del Salvador, por haberme abierto sus puertas y brindado las herramientas para elaborar esta Tesis Doctoral, despertando en mi un especial afecto y sentimiento de pertenencia hacia la institución.

Apoyos institucionales que se fortalecieron aún más a través de colegas, que no sólo brindaban su aliento para que desarrolle y concluya la tesis, sino que también, cada uno de ellos, desde su rol e identidad profesional, favorecieron el diálogo, promovieron la reflexión y construcción del conocimiento sobre las significaciones del trabajo en jóvenes con estudios universitarios.

En especial quiero distinguir mi reconocimiento a la directora de esta tesis: la Dra. Marina Müller, no sólo por la guía que me ha brindado y sus reconocidos conocimientos, sino también por su contención, comprensión y calidez humana.

Ahora bien, es sabido que los afectos allanan los caminos que transitamos, y a lo largo de estos años, conté con la incondicional compañía de mi entorno personal. Quiero agradecerse los a través de estas palabras como un modo de hacerlo público y engrandecer mi reconocimiento hacia ellos. ¡Gracias Amigos!, ¡gracias Familia!, por vuestra comprensión y apoyo.

Me siento muy complacida por el entorno afectivo y profesional que posibilitó que hoy esté presentando esta Tesis de Doctorado.

Espero que este desarrollo científico logre ser un aporte en el campo de la Psicología Laboral/ Organizacional, por sobre todo, considerando la salud y el bienestar psicosocial de los jóvenes, tanto de las actuales como próximas generaciones.

Quiero manifestar mi disposición e interés por interactuar con Uds., lectores, siempre bajo el convencimiento de que todo conocimiento es perfectible y que es producto del diálogo y la interacción con el otro. Este es sólo un adelanto sobre los principios epistemológicos que subyacen en esta investigación.¹



Resumen

La juventud es hoy uno de los principales focos de interés que se presentan en las ciencias sociales, siendo que la exclusión de los jóvenes del mercado laboral está resultando crítica. Se encuentran afectados por una trama de contradicciones, tales como un mayor acceso a la educación, pero menos y precarias oportunidades de empleo considerando su formación.

En esta investigación, se concibe a las significaciones del trabajo desde la perspectiva construccionista de Gergen (1996), en el marco del paradigma de la complejidad. De acuerdo a ello, se entiende que dichas significaciones se construyen en la relación con otros, insertos en un entramado simbólico que en sí mismo es histórico y socio-cultural. Se parte del supuesto que *Las significaciones que l@s jóvenes le dan al trabajo se construyen a partir de las experiencias propias sobre la actividad laboral y las de otros de su grupo sociocultural de pertenencia.*

La autora de esta tesis se propuso reconstruir y comprender el entramado simbólico en el que se sustentan las significaciones que l@s jóvenes con estudios universitarios, le otorgan al trabajo.

Se circunscribió a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y comprendió a jóvenes con estudios universitarios, solteros y sin hijos, que tuviesen entre 20 y 29 años de edad. Se desarrolló a partir del año 2009, en fases, iniciándose por una de tipo exploratoria, descriptivo cualitativa, que dio lugar a una segunda fase descriptivo cuantitativa, con alcance explicativo. Se conformó una muestra de 212 jóvenes, por cuotas según género (varón-mujer) y edad (grupos de 20 a 24 años, y de 25 a 29 años), que permitió relevar particularidades en cada uno de esos grupos.

Se lograron identificar Factores Configuradores de las Significaciones que l@s jóvenes le dan al trabajo entre los que se encuentran: el contexto de crisis, el rol del Estado, significaciones transmitidas desde el seno de la familia, creencias sociales de l@s jóvenes, análisis críticos de ellos sobre experiencias laborales propias y de otros, y una reflexión sobre sí mismos y sus proyectos de vida.

Índice

Lista de figuras, tablas y gráficos	viii
Palabras preliminares	ii
Resumen	v
Prefacio	xiv
Introducción	1
Presentación de la problemática	7
Planteamiento del problema de investigación	7
Preguntas de investigación	12
Algunos datos que justifican esta investigación	15
Primera Parte: Contexto Conceptual	23
1. Hacia una “comprensión” de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo	
1.01 Acerca del Comprender	24
1.02 Acerca de los Jóvenes	27
1.03 Acerca del Investigador	29
1.04 Acerca de la Construcción de las significaciones	31
2. Significaciones sobre el trabajo desde una perspectiva global e histórica	35
2.01 Definición de Trabajo que se sustenta en esta Tesis	46
3. Ser joven: una aproximación conceptual	47
3.01 La juventud desde una perspectiva socio-histórica	47
3.02 Hacia un concepto de juventud	55
3.03 Definición de Juventud que se sustenta en esta Tesis	60
4. Estado actual del conocimiento	65
4.01 Investigaciones desarrolladas según el Modelo de Significado del Trabajo propuesto por MOW International Research Team	65
4.02 Investigaciones desarrolladas de acuerdo a otros marcos teóricos	72
Segunda Parte: Estudio De Campo	79
Diseño de investigación	80
Objetivos Generales y específicos, e hipótesis de trabajo	83
Estrategias metodológicas	88
5. Fase exploratoria	91
5.01 Entrevistas a informantes calificados: expertos en la conducción de jóvenes en situación de trabajo	91

Hipótesis acerca de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo	93
Síntesis	102
5.02 Entrevistas programadas a profesionales que lideran jóvenes en situación de trabajo	104
Hipótesis acerca de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo	106
Síntesis	114
Observaciones y reflexiones	116
5.03 Grupos Focales integrados por jóvenes	118
Historia Laboral	123
Satisfacción Laboral	133
Vínculos en un ámbito de trabajo	138
Situaciones críticas	151
Significaciones sobre el trabajo	168
Síntesis	185
6. Fase Descriptivo Cuantitativa, con alcance explicativo	190
Cuestionario Aplicado A Los Jóvenes	191
Análisis de la información proveniente de los cuestionarios. Datos socio-demográficos	198
6.01 Experiencias propias sobre la actividad laboral	199
Historia Laboral y profesional	200
Aprendizajes a partir de las primeras experiencias laborales	214
Factores del trabajo generadores de insatisfacción	216
Importancia que le otorgan a los estudios universitarios para tener mejores oportunidades de empleo	217
Proyección a futuro	218
Síntesis	220
6.02 Experiencias de otros de su grupo sociocultural de pertenencia	223
Nivel de estudios alcanzados por los padres	223
Acerca del trabajo de los padres	223
Percepción del joven de la relación de sus padres con el trabajo	226
Percepción del joven sobre vivencias de otros por situaciones laborales	230
Significación de la distribución de roles en la familia	233

Síntesis	235
6.03 Significaciones que los jóvenes dan al trabajo	237
Percepción sobre las funciones que tiene el trabajo	240
Caracterización del trabajo ideal	241
Creencias normativas del trabajo	247
6.04 Significación del trabajo según variables intervinientes	250
Nivel de importancia absoluta y relativa acerca del trabajo	250
Funciones del trabajo	251
Trabajo ideal	253
Creencias normativas del trabajo	255
Integración Final de los Resultados	256
Conclusiones	272
Recomendaciones y Propuestas	279
Bibliografía y Referencias	283
Apéndices	295
A. Figuras y tablas ilustrativas de la Presentación de la problemática y del Contexto Conceptual	295
B. Entrevistas a Informantes Calificados - Expertos en la Conducción de Jóvenes en situación de trabajo	300
C. Entrevistas programadas realizadas a líderes de jóvenes en situación de trabajo	302
D. Grupos Focales	305
E. Cuestionario sobre las significaciones del trabajo	358
Materiales Complementarios (CD)	
I. Entrevistas a Informantes Calificados - Expertos en la Conducción de Jóvenes en situación de trabajo.	
II. Entrevistas programadas realizadas a Líderes de Jóvenes en situación de trabajo.	
III. Grupos Focales	
IV. Cuestionario sobre las significaciones del trabajo	

LISTA DE FIGURAS, TABLAS Y CUADROS

Figuras

Figura A.1	Población mundial de jóvenes	294
-------------------	------------------------------	-----

Figura A.2	Estudio prospectivo de la población mundial, 2000-2050, según grupos de edad y desarrollo regional	294
Figura A.3	El trabajo y la relación laboral entre el empleado y el empleador, hacia fines del SXVIII, inicios de la industrialización. Teorías de la Organización y de la motivación imperantes en esa época	296
Figura A.4	Relación entre estructuras organizacionales y el ideal del joven trabajador. El significado del trabajo durante el SXVIII e inicios de la Industrialización	296
Figura A.5	Factores intervinientes en la relación laboral entre el empleado y el empleador, desde fines del año 1920 hacia el 1970	297
Figura A.6	Relación entre las estructuras organizacionales y el ideal del trabajador. Significado del trabajo en el período de los años 1950 y 1970	297
Figura A.7	Relación entre las estructuras organizacionales y el ideal del joven trabajador. Factores intervinientes en la significación del trabajo, entre los años 1970 y 1990	298
Figura E.1.	Edad de comienzo de la actividad laboral. Porcentajes según Género	357
Figura E.2.	Edad de comienzo de la actividad laboral. Porcentajes según Edad	
Figura E.3.	Experiencia laboral- Porcentaje de períodos de tiempo, según Género	357
Figura E.4.	Experiencia laboral- Porcentaje de períodos de tiempo, según Edad	357
Figura E.5.	Modalidad de trabajo. Porcentaje según Género	357
Figura E.6.	Modalidad de trabajo. Porcentaje según Edad	357
Figura E.7.	Nivel de satisfacción respecto de sus experiencias laborales. Porcentajes para población total	358
Figura E.8.	Grado de incertidumbre que produce la actual crisis mundial del mercado laboral respecto de tu situación laboral. Porcentajes para población total	358
Figura E.9.	Autopercepción de recursos como para asumir la actitud elegida. Porcentajes según Género	358
Fig. E.10.	Autopercepción de recursos como para asumir la actitud elegida. Porcentajes según Edad	358
Fig. E.11.	Percepción de mejora de su situación laboral dentro de los próximos	

	5 años. Porcentajes según Género	358
Fig. E.12.	Percepción de mejora de su situación laboral dentro de los próximos 5 años. Porcentajes según Edad	358
Fig. E.13.	Mayor responsabilidad del varón en mantener económicamente a la familia. Porcentajes según Edad	360
Fig. E.14.	Mayor responsabilidad de la mujer en el cuidado de los hijos. Porcentajes según Edad	360
Figura 1	Mapa de la República Argentina y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	18
Figura 4.1.	Modelo del significado del trabajo desarrollado por MOW International Research Team	68
Figura 5.1.	Construcción de la significación del trabajo en la interrelación entre el contexto socio-laboral y las subjetividades jóvenes. Las experiencias laborales como variables intervinientes	85
Figura 5.2.	Los jóvenes ante la crisis mundial del empleo. Incertidumbre y desconocimiento	158
Figura 5.3.	Sentimientos de los jóvenes ante la crisis del empleo	159
Figura 5.4.	Actitudes de los jóvenes ante la crisis del empleo	159
Figura 5.5.	Percepción de los jóvenes, de actitudes ante la situación de crisis del empleo de aquellos que carecen de estudios	160
Figura 5.6.	Reacciones de los jóvenes hacia su trabajo, en un contexto de crisis del empleo	161
Figura 5.7.	Valor que los jóvenes le otorgan al trabajo y otros aspectos de su vida, independientemente del contexto de crisis del empleo	161
Figura 5.8.	Ruptura de los proyectos de los jóvenes en un contexto de incertidumbre laboral	162
Figura 5.9.	Postura activa de algunos jóvenes ante la situación de incertidumbre laboral	162
Figura 5.10.	Distintos comportamientos activos ante la crisis del empleo	163
Figura 5.11.	Los estudios universitarios como recursos para enfrentar la crisis del empleo	164
Figura 5.12.	La crisis del empleo como oportunidad para el desarrollo laboral	164
Figura 5.13.	La importancia de los vínculos para utilizar exitosamente sus recursos y enfrentar la crisis del empleo	165

Figura 5.14.	El valor del reconocimiento y el éxito en contextos de crisis del empleo	166
Figura 5.15.	Resultados de los Grupos Focales. Categorías, subcategorías y relaciones entre ellas de acuerdo a un modelo sistémico	186
Figura 5.16.	Factores configuradores de las significaciones del trabajo	188
Figura 6.1.	Porcentaje de jóvenes graduados, en población total	199
Figura 6.2.	Porcentaje de jóvenes Graduados, según Género	199
Figura 6.3.	Porcentaje de jóvenes Graduados, según Edad	199
Figura 6.4.	Motivos de elección de la carrera universitaria- Porcentajes según Género	200
Figura 6.5.	Motivos de elección de la carrera universitaria- Porcentajes según Edad	200
Figura 6.6.	Edad de comienzo de la actividad laboral. Porcentajes en población total	202
Figura 6.7.	Motivos por los cuales comienzan a trabajar. Porcentajes para población total	203
Figura 6.8.	Experiencia laboral – Porcentaje de períodos de tiempo para la población total	205
Figura 6.9.	Modalidad de Trabajo. Porcentaje en población total	206
Figura 6.10.	Carga horaria laboral establecida por el contrato de trabajo. Porcentajes según Género	208
Figura 6.11.	Carga horaria laboral establecida por el contrato de trabajo. Porcentajes según Edad	208
Figura 6.12.	Carga horaria laboral por semana, según contrato de trabajo, en población total	208
Figura 6.13.	Carga horaria semanal que le demanda el trabajo. Porcentaje en población total	208
Figura 6.14.	Carga horaria semanal que le demanda el trabajo. Porcentajes según Género	209
Figura 6.15.	Carga horaria semanal que le demanda el trabajo. Porcentajes según Edad	209
Figura 6.16.	Acuerdo del trabajo con los estudios. Porcentajes en población total	209
Figura 6.17	Nivel de satisfacción respecto de sus experiencias laborales.	

	Porcentajes según Género	210
Figura 6.18.	Nivel de satisfacción respecto de sus experiencias laborales. Porcentajes según Edad	210
Figura 6.19.	Autopercepción acerca de sus habilidades y las requeridas por el puesto. Porcentaje para población total	211
Figura 6.20.	Nivel de importancia del estudio universitario para tener mejores oportunidades de empleo. Porcentajes según Género	217
Figura 6.21.	Nivel de importancia del estudio universitario para tener mejores oportunidades de empleo. Porcentajes según Edad	217
Figura 6.22.	Grado de incertidumbre que te produce la actual crisis mundial del mercado laboral respecto de tu situación laboral. Porcentajes según Género	218
Figura 6.23.	Grado de incertidumbre que te produce la actual crisis mundial del mercado laboral respecto de tu situación laboral. Porcentajes según Edad	218
Figura 6.24.	Actitud en caso de perder o no conseguir empleo durante este año. Porcentajes según Género	220
Figura 6.25.	Actitud en caso de perder o no conseguir empleo durante este año. Porcentajes según Edad	220
Figura 6.26.	Carga horaria semanal que trabaja el padre. Porcentaje para población total	225
Figura 6.27.	Carga horaria semanal que trabaja la madre. Porcentaje para población total	225
Figura 6.28.	Nivel de disfrute del padre respecto del trabajo. Porcentajes según Género	228
Figura 6.29.	Nivel de disfrute de la madre respecto del trabajo. Porcentajes según Género	228
Figura 6.30.	Nivel de compatibilidad que el padre logró entre el trabajo y la familia. Porcentajes según Género	229
Figura 6.31.	Nivel de compatibilidad que la madre logró entre el trabajo y la familia. Porcentajes según Género	229
Figura 6.32.	Nivel de compatibilidad que el padre logró entre el trabajo y la familia. Porcentajes según Edad	229
Figura 6.33.	Nivel de compatibilidad que la madre logró entre el trabajo y la familia. Porcentajes según Edad	229

- Figura 6.34.** Mayor responsabilidad del varón en mantener económicamente a la familia. Porcentajes según Género 234
- Figura 6.35.** Mayor responsabilidad de la mujer en el cuidado de los hijos. Porcentajes según Género 234
- Figura 6.36.** Nivel de importancia del trabajo que los jóvenes le dan al trabajo. Porcentajes en población total 237
- Figura 6.37.** Nivel de importancia que piensan que le darán al trabajo dentro de 5 años. Porcentajes en población total 237

Tablas

- Tabla A.1.** Distribución de la población mundial de jóvenes 295
- Tabla A.2.** Población de jóvenes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por grupo de edad y sexo, según nivel de educación 295
- Tabla A.3.** Población de jóvenes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por grupo de edad y sexo, según condición de actividad 295
- Tabla B.1.** Entrevistas a Expertos. Categoría I: Temas. Subcategorías y códigos 300
- Tabla B.2.** Entrevistas a Expertos. Categoría II: Variables y códigos 300
- Tabla C.1.** Entrevistas a Líderes. Categoría I: Temas. Subcategorías y códigos 302
- Tabla C.2.** Entrevistas a Líderes. Categoría II: Variables y códigos 303
- Tabla D.0** Matriz de datos del cuestionario del Grupo Focal 306
- Tabla D.1.** Grupos Focales. Categorización del cuestionario- Frases Incompletas 307
- Tabla D.2.** Edad de comienzo de la actividad laboral 308
- Tabla D.3.** Motivos de comienzo de la actividad laboral. Categorías con sus correspondientes códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes 309
- Tabla D.4.** Completamiento de la Frase “La mayor satisfacción en un trabajo es...” Categorías con códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes 317
- Tabla D.5.** Completamiento de la Frase “Lo que más me atrae de un trabajo es...” Categorías con códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes 317

Tabla D.6.	Completamiento de la Frase “El tipo de trabajo que más me gusta es...” Categorías con códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes	318
Tabla D.7.	Completamiento de la Frase “Lo que más me disgusta de un trabajo es...” Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes	333
Tabla D.8.	Completamiento de la Frase “Si no tuviera que trabajar en mi vida...” Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes	340
Tabla D.9.	Completamiento de la Frase “Trabajar...” Categorías con códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes	341
Tabla D.10.	Importancia que el joven le otorga al trabajo, según sexo	341
Tabla D.11.	Responsabilidad del varón en mantener a la familia. Categorías con códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes	341
Tabla D.12.	Responsabilidad de la mujer en el cuidado de los hijos. Categorías con códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes	343
Tabla D.13.	Completamiento de la Frase “Lo que más quiero de un trabajo es...” Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes	344
Tabla D.14.	Completamiento de la Frase “Trabajar me permitirá...” Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes	346
Tabla D.15.	Completamiento de la Frase “Una profesión me brinda la oportunidad para...” Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes	347
Tabla D.16.	Completamiento de la Frase “El deseo más grande de un profesional es...” Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes	347
Tabla D.17.	Completamiento de la Frase “En cuanto a profesiones, la diferencia entre mujeres y varones...” Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes	354
Tabla E.1.	Nivel de importancia que el padre le da al trabajo. Porcentajes según Género	359
Tabla E.2.	Nivel de importancia que la madre le da al trabajo. Porcentajes según Género	359

Tabla E.3.	Nivel de importancia que el padre le da al trabajo. Porcentajes según Edad	359
Tabla E.4.	Nivel de importancia que la madre le da al trabajo. Porcentajes según Edad	359
Tabla E.5.	Nivel de disfrute del padre y de la madre respecto de su trabajo. Frecuencias y porcentajes para población total	354
Tabla E.6.	Importancia del trabajo según distintas esferas de la vida. Medias, Medianas y Desvíos típicos, según género	360
Tabla E.7.	Importancia del trabajo según distintas esferas de la vida. Medias, Medianas y Desvíos típicos, según grupos de edad	
Tabla E.8.	Funciones del trabajo. Medias y Desvíos típicos, según Género	361
Tabla E.9.	Funciones del trabajo. Medias y Desvíos típicos, según grupos de edad	361
Tabla 5.01.	Entrevistas a Expertos. Hipótesis derivadas y Temas asociados	103
Tabla 5.02.	Entrevistas a Líderes. Hipótesis derivadas y Temas asociados	116
Tabla 5.03.	Distribución de los jóvenes participantes en los seis Grupos Focales, según sexo	120
Tabla 5.04.	Grupos Focales. Categorías y subcategorías identificadas en la dinámica grupal	122
Tabla 6.01.	Población de jóvenes de 20 a 29 años, de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con estudios universitarios según sexo y grupos de edad	197
Tabla 6.02.	Muestra de jóvenes de 20 a 29 años, de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con estudios universitarios según sexo y grupos de edad	197
Tabla 6.03.	Situación laboral de los jóvenes según Género	201
Tabla 6.04.	Situación laboral de los jóvenes según Edad	201
Tabla 6.05.	Motivos de la situación de desempleo. Proporción según Género y Edad	202
Tabla 6.06.	Motivos por los cuales comienzan a trabajar – Porcentajes según Género y Edad	204
Tabla 6.07.	Motivos de desvinculación categorizados en factores individuales y	

	organizacionales. Frecuencia y porcentajes para población total	212
Tabla 6.08.	Proporción acerca de otros motivos de desvinculación	212
Tabla 6.09.	Motivos de desvinculación. Proporciones según Género y Edad	213
Tabla 6.10.	Aprendizajes a partir de las primeras experiencias laborales. Frecuencias y Porcentajes para la población total, según género y edad	214
Tabla 6.11.	Aspecto del trabajo que habitualmente provoca insatisfacción. Porcentajes para población total	216
Tabla 6.12.	Nivel de importancia del estudio universitario para tener mejores oportunidades de empleo. Porcentajes para la población total	217
Tabla 6.13.	Actitudes ante la falta de empleo. Frecuencias o porcentajes para población total	219
Tabla 6.14.	Estudios alcanzados por el padre y la madre. Frecuencias y porcentajes para población total	223
Tabla 6.15.	Experiencia laboral del padre y la madre. Frecuencia y porcentajes para población total	223
Tabla 6.16.	Situación laboral del padre y de la madre. Frecuencias y porcentajes para población total	224
Tabla 6.17.	Puesto alcanzado por el padre y la madre. Frecuencia y porcentajes para población total	225
Tabla 6.18.	Importancia que el padre y la madre le dan al trabajo. Medias, Medianas y Desvíos típicos para población total	226
Tabla 6.19.	Nivel de importancia que el padre y la madre le dan al trabajo. Frecuencias y porcentajes para población total	227
Tabla 6.20.	Nivel de compatibilidad entre vida familiar y trabajo, logrado por el padre y la madre. Frecuencias y porcentajes para población total	228
Tabla 6.21.	Situaciones que se vivencian en el trabajo. Mediana y Porcentajes diferenciados según niveles de frecuencia, para población total	231
Tabla 6.22.	Situaciones que se vivencian en el trabajo. Medias, Medianas y Desvíos típicos para población total, y según Género	231

Tabla 6.23.	Situaciones que se vivencian en el trabajo. Medias, Medianas y Desvíos típicos para población total, y según rangos de edad	232
Tabla 6.24.	Responsabilidad familiar del varón y la mujer. Frecuencia y porcentajes para población total	234
Tabla 6.25.	Nivel de importancia del trabajo en la totalidad de su vida. Porcentajes para población total	238
Tabla 6.26.	Nivel de importancia que tendrá el trabajo en la totalidad de su vida, dentro de 5 años. Porcentajes para población total	238
Tabla 6.27.	Nivel de importancia del trabajo que los jóvenes le dan al trabajo. Porcentajes según Género y Edad	238
Tabla 6.28.	Nivel de importancia que piensan que le darán al trabajo dentro de 5 años. Porcentajes según Género y Edad	238
Tabla 6.29.	Importancia del trabajo según distintas esferas de la vida. Medias, Medianas y Desvíos típicos para población total	239
Tabla 6.30.	Funciones del trabajo. Medias, Medianas y Desvíos típicos, para población total	240
Tabla 6.31.	Características del trabajo ideal referidos al ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales. Medias y Medianas para la población total	242
Tabla 6.32.	Características del trabajo ideal referidas al puesto y oportunidades profesionales asociadas al mismo. Medias y Medianas para la población total	243
Tabla 6.33.	Características del trabajo ideal referidas a las tareas y la organización. Medias y Medianas para la población total	243
Tabla 6.34.	Nivel de importancia de características del trabajo ideal, considerando las tareas. Porcentajes según Género	244
Tabla 6.35.	Nivel de importancia de características del trabajo ideal, considerando los vínculos. Porcentajes según Género	245
Tabla 6.36.	Características del trabajo ideal, considerando el dinero y la oportunidad de liderar equipos. Porcentajes según Género	245
Tabla 6.37.	Nivel de importancia de características del trabajo ideal referidos al ambiente de trabajo y la posibilidad de liderar equipos. Porcentajes según grupos de edad	246
Tabla 6.38.	Nivel de importancia de características del trabajo ideal referidos a	

las tareas y el producto o servicio que resulta de su trabajo.

Porcentajes según grupos de edad 246

Tabla 6.39. Nivel de importancia de características del trabajo ideal referidos a la innovación tecnológica. Porcentajes según grupos de edad 247

Tabla 6.40. Derechos y deberes asociados con el trabajo. Medias, Medianas y Desvíos típicos para población total 247

Tabla 6.41. Derechos y deberes asociados con el trabajo. Medias según sexo 249

Tabla 6.42. Derechos y deberes asociados con el trabajo. Medias según edad 249

Cuadros

Cuadro B.1 Entrevistas a Expertos. Guión 299

Cuadro C.1 Entrevistas a Líderes. Guión 301

Cuadro D.1 Grupos Focales. Guión del cuestionario 304

Cuadro D.2 Grupos Focales. Guión de la dinámica grupal 304

Cuadro 5.01. Motivos por los cuales los jóvenes comienzan a trabajar 125

Cuadro 5.02. Aprendizaje de los jóvenes a partir de las primeras experiencias laborales 129

Cuadro 5.03. Motivos por los cuales los jóvenes se desvinculan de un trabajo 132

Cuadro 5.04. Factores condicionantes de Satisfacción Laboral 138

Cuadro 5.05. Relaciones interpersonales de los jóvenes en el ámbito de un trabajo 141

Cuadro 5.06. Vínculos del joven con su jefe en un ámbito laboral 145

Cuadro 5.07. Características de un Jefe Ideal para los jóvenes 146

Cuadro 5.08. Relación de los jóvenes con la gente mayor en un ámbito de trabajo 149

Cuadro 5.09. Autopercepción de los jóvenes, en su comparación con la apreciación que tienen de la gente mayor, en un ámbito de trabajo 149

Cuadro 5.10. Relaciones laborales. Particularidades según género 151

Cuadro 5.11. Factores generadores de malestar en un ámbito de trabajo 157

Cuadro 5.12. Los jóvenes y la crisis del empleo 167

Cuadro 5.13.	Significaciones del trabajo a partir de las asociaciones de ideas de los jóvenes	170
Cuadro 5.14.	Importancia del trabajo respecto de otros ámbitos de la vida	172
Cuadro 5.15.	Características de un Trabajo Ideal para los jóvenes	174
Cuadro 5.16.	Implicancias subjetivas del trabajo, en jóvenes	178
Cuadro 5.17.	Factores configuradores de las significaciones del trabajo	180
Cuadro 5.18.	Aspiraciones laborales de los jóvenes	182
Cuadro 5.19.	Algunas consideraciones sobre particularidades en las significaciones del trabajo, según género	185
Cuadro 6.01	Dimensiones de análisis e indicadores de la variable Experiencias propias acerca del trabajo	191
Cuadro 6.02	Dimensiones de análisis e indicadores de la variable Experiencias laborales de otros de su grupo sociocultural de pertenencia	192
Cuadro 6.03	Indicadores de la dimensión “Importancia que le otorga al trabajo” de la variable Significaciones que los jóvenes le dan al trabajo	193
Cuadro 6.04	Indicadores de la dimensión “Funciones del Trabajo” de la variable Significaciones que los jóvenes le dan al trabajo	194
Cuadro 6.05	Indicadores de la dimensión “Trabajo Ideal” de la variable Significaciones que los jóvenes le dan al trabajo	195
Cuadro 6.06	Indicadores de la dimensión “Creencias sociales normativas” de la variable Significaciones que los jóvenes le dan al trabajo	196
Cuadro 6.07	Indicadores de las Experiencias laborales de los jóvenes con estudios universitarios. Porcentajes según género y edad	221
Cuadro 6.08	Datos sociodemográficos de los padres de los jóvenes encuestados. Porcentajes para la población total (n=212)	235
Cuadro 6.09	Significaciones del trabajo según percepción de otros	236
Cuadro 6.10	Significaciones del trabajo según grupos de pertenencia socio-cultural	236

Prefacio

Esta tesis versa sobre el significado que jóvenes universitarios le otorgan al trabajo, considerando particularidades del mismo según género y edad.

Se cimenta en una investigación desarrollada en fases, iniciándose con un enfoque exploratorio que transita desde entrevistas a expertos, y a líderes de jóvenes en situación de trabajo, para luego dar lugar a Grupos Focales que permitieron relevar y describir las significaciones que los mismos jóvenes le dan trabajo considerando sus experiencias laborales y aquellas que perciben en su grupo sociocultural de pertenencia. Se finaliza con una última fase descriptivo cuantitativa, que mediante el análisis relacional de múltiples variables se logra un alcance explicativo del problema de estudio.

La realización de las sucesivas fases con utilización de distintas técnicas de investigación, favorece la triangulación de los datos otorgándole mayor consistencia a la información que se obtiene, además de enriquecer la comprensión del proceso de investigación. Asimismo, refleja la construcción del conocimiento, acorde al sustento epistemológico de esta investigación.

La comprensión de la construcción de las significaciones del trabajo, en jóvenes con estudios universitarios, da lugar a elaborar aportes que pretenden ser tenidos en cuenta en la agenda de políticas educativas y laborales. Además, es de utilidad para la generación de estrategias preventivas y de intervención, en ámbitos de trabajo en los cuales los jóvenes profesionales son un valor sustancial para el desarrollo de las organizaciones y la sociedad en general.

Introducción

El “trabajo” en tanto actividad humana realizada desde los inicios mismos de la humanidad, ha sido ampliamente estudiada a lo largo de la historia desde diferentes perspectivas disciplinares; la Psicología es una de ellas, particularmente la especialidad de Psicología del trabajo y/o de las Organizaciones.

Diversas investigaciones y aportes científicos dejaron en evidencia los cambios que se fueron suscitando en las significaciones que los seres humanos le otorgan al trabajo, dando cuenta de la participación e incidencia que tienen multiplicidad de factores psicosociales.

En general se sitúa a la Industrialización y el debilitamiento de los regímenes monárquicos como sucesos socio históricos – entre otros - que produjeron una de las más importantes modificaciones en los procedimientos de trabajo y relaciones intersubjetivas en el entorno laboral. Al son de estos cambios se fueron suscitando alteraciones en las estructuras formales y dinámicas de las organizaciones, no ajenos al surgimiento de particulares concepciones antropológicas y desarrollos teóricos acerca del comportamiento humano y su relación con el trabajo.

Ahora bien, en las últimas décadas, el avance de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones introdujeron cambios en los procedimientos laborales. Quizás sea otro entre los sucesos socio-históricos que configuran un escenario diferente en el que se construyen las significaciones en torno al trabajo.

Hoy en día, desde la Psicología, la Sociología, la Administración de Empresas y más específicamente los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales entre otros campos del conocimiento, se generan preguntas y discernimientos acerca de la relación humana con el trabajo, y sobre todo en lo que se refiere a los jóvenes.

Una creciente cantidad de publicaciones en la década del noventa comenzaron a referirse a cambios en la relación laboral – Contrato Psicológico - que se establece entre el trabajador y la organización (*Human Resources Management* 1994, nº 33, destacándose los artículos de Guzzo, Rousseau y Greller; *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996, nº 5, con los aportes de Einarsen, y Skogstad; Zapf, Knorz y Kulla, entre otros, y en el *Journal of Organizational Behavior* 1998, nº 19, destacándose el artículo de Guest y 2003 (nº 24, Johnson y O’Leary-Kelly).

Otros textos también consideraron estas alteraciones en tanto consecuencias de un contexto de modificaciones socio-económicas y organizacionales tales como la competencia global, el downsizing, la mayor demanda de trabajadores temporarios y la diversidad demográfica (Arnold 1996; Sparrow 1996; Herriot, Manning & Kidd 1997; en Labadens, 2008).

Además, surgieron notas periodísticas en conocidos diarios de comunicación masiva, que expresan cambios en la relación de los trabajadores hacia su empleo. Desde hace algunos años refieren que los empleados jóvenes trabajan por razones que exceden a la recepción de un salario, que no prometen obediencia (La Nación, 19/06/11), y que existe una “falta de conexión y compromiso” de ellos en el mundo laboral (Clarín, 19/03/12). Desde las compañías, como un modo de motivar al personal, buscan promover la autonomía y flexibilidad en sus trabajadores (La Nación, 27/11/11); desarrollar beneficios para favorecer el equilibrio familia/empresa en sus empleados, (La Nación, 20/11/11), sobre todo, en respuesta a la demanda de mujeres profesionales que dejan el trabajo cuando son madres (Clarín, 7/12/08).

También disponemos de investigaciones que afirman que se está produciendo una descentralización del trabajo en la vida de los jóvenes (Etzioni, 1979; Salanova, Gracia y Peiró, 1996; Inglehart, 1998, 2004).

Es evidente que distintas fuentes de información sostienen la existencia de cambios en la relación de los jóvenes con el trabajo; y esto es percibido de esta manera porque socialmente se espera en los jóvenes comportamientos laborales compatibles con los socialmente instituidos, poniéndose a la luz un “desacople entre las subjetividades supuestas y las reales” (Zadunaski, 2001).

Las significaciones que los jóvenes tienen sobre el trabajo se configuran a partir de las relaciones de aquellos con su entorno, siendo propósito de esta investigación “comprender” la construcción de dichas significaciones, de manera de situarlas en el contexto en el que emergen, particularmente revisando y profundizando el estudio de las variables que participan en esas tramas de sentido.

En esta tesis, se considera a las “significaciones” en su complejidad, entendiendo que – como toda significación - se construyen y son resultado de un entramado simbólico que de por sí es histórico y socio-cultural.² De acuerdo a ese paradigma se considera a los jóvenes en sus relaciones de *interdependencia*, *interacción* e *inter-retroacción* continua con el medio en el que se encuentran. Por lo

que adquiere importancia el contexto en el que se construyen esas significaciones de los jóvenes sobre el trabajo y se concibe a ellas en su multidimensionalidad.

Y de ese contexto se identifican como relevantes las experiencias que los mismos jóvenes tienen acerca del trabajo, ya sea por las vivencias derivadas de la propia actividad laboral de ellos, o bien experimentadas a través de otras personas de su núcleo social.

Esta investigación se circunscribe a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y pretende comprender la construcción de las significaciones sobre el trabajo en jóvenes que tienen entre 20 y 29 años de edad, argentinos que viven y trabajan en esta ciudad. Se diferencian grupos según edad y género, con el propósito de aproximarnos a una caracterización de los individuos según estas variables, identificando similitudes y discrepancias entre ellos.

Se desarrolla en fases iniciándose con unas exploratorias cualitativas que permitieron efectuar un primer abordaje para conocer y asimismo describir las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo. También para considerar de manera crítica significaciones acerca del trabajo derivadas de estudios previos, analizando otros posibles al identificar variables intervinientes y contextualizarlos. De esta forma se logra comprender la construcción de las significaciones sobre el trabajo, y abstraer nuevas interpretaciones alternativas (López Alonso; 2006:40).

Desde el inicio de la investigación se vislumbró la necesidad de estudiar el tema sin sujetarse – en lo posible - a prejuicios y teorías previas que no hayan sido analizadas de manera crítica. “Si las hipótesis y las observaciones no son independientes, los ‘hechos’ pueden ser vistos solamente a través de una ‘ventana’ teórica y la objetividad queda minada” (Vasilachis, 1992).

Hasta mediados del siglo XX, la mayoría de las ciencias obedecían al principio de reducción, parcializando el conocimiento de un todo en partes, tendiendo a eliminar todo aquello que no sea cuantificable ni medible (Morin, 2001). Esta investigación se orienta a lograr una mirada amplia, evitando limitaciones que puedan producir un acotamiento a teorías previas. Éstas son consideradas pero no a modo de hipótesis, sino como estado del arte acerca del tema que nos compete.

La misma autora que hace referencia a los peligros de la ventana teórica, también menciona al principio de indeterminación de Heisenberg y al de complementariedad de Bohr (citando como fuente primaria a Lincoln & Guba, 1985). De ese modo pretende demostrar lo inapropiado del ideal del investigador

observando y registrando fenómenos naturales objetivamente, por lo que recomienda interactuar con el investigado suponiendo que a través de esa interacción puede comprender la conformación de sus significaciones. Acorde a ello se diseñaron e implementaron Grupos Focales integrados por los mismos jóvenes.

Así como se pretende evitar un enfoque reduccionista y parcializado, también se tiene especial cuidado en evitar el otro tipo de ceguera a la que se refiere E. Morin (1997, 2001), la holística. Por ello, mediante la última fase de esta investigación, con abordaje cuantitativo, se arriba a indicadores numéricos que permiten confirmar las relaciones conceptuales preestablecidas.

Ese es el paradigma que guía y orienta a la autora de esta investigación: comprender las significaciones sobre el trabajo considerando la trama simbólica de la que emergen, ampliando su contexto de interpretación y tratando de que no se limiten a los prejuicios que lo acompañan, a la vez de evitar realizar apresuradas generalizaciones, verificando las hipótesis que van surgiendo a lo largo del proceso de investigación.

Como señala López Alonso (2006:43) “no hay investigación ni análisis científico adecuado de resultados sin un análisis cualitativo amplio, crítico, suficiente y pertinente que guíe a los análisis cuantitativos y observaciones posteriores”. Confirmando y recordando a Kurt Lorenz (1986, Premio Nobel 1973), este mismo autor sostiene que el análisis cuantitativo debe estar subordinado al cualitativo dado que éste siempre está dispuesto a interrogarse, a analizar y buscar nuevas tramas de sentidos, procurando respetar la dinámica que caracteriza a los fenómenos psicosociales. También señala con firmeza y convicción que estos abordajes cualitativos y cuantitativos, necesarios y valiosos, deben integrarse aprovechando la complementariedad entre ambos, haciéndolos interactuar sin perder de vista la identidad que los caracteriza y su diferencial sentido de realidad.

Por lo dicho, el diseño de esta investigación se orientó a evitar que la interpretación del investigador resulte sesgada por una elaboración subjetiva y personal de los datos. Como refiere Bachelard (1948:22), cuando se sitúa la experiencia básica por encima de la crítica - esencial del espíritu científico -, podríamos encontrarnos con el primer obstáculo para la cultura científica. Si frente a los acontecimientos y cambios que se perciben en los jóvenes respecto del trabajo, procurásemos interpretarlos desde nuestros conocimientos, utilizando a éstos como leyes generales para la comprensión de la realidad, lejos estaríamos de arribar a dicha comprensión; más bien bloquearían nuestro pensamiento.

Siendo que el presupuesto metodológico es acorde a un proceso hermenéutico-dialéctico, por lo que el mismo investigador se encuentra involucrado y participando activamente en el proceso de investigación con el propósito de facilitar la reconstrucción de significados, el conocimiento al que se arribe es producto de la interacción entre el investigador y quienes responden al proceso investigativo (López Alonso, 2006:53). Por ello es importante reflexionar sobre los propios prejuicios y creencias como un modo de concientizarlos y – como recomienda Husserl - ponerlos entre paréntesis para captar la intencionalidad fundamental; mediante esta “reducción fenomenológica”, resultado de la *epojé*, es posible delimitar lo accesorio para llegar a la esencia (Pérez Jáuregui, 1998; Gréco, Pierre, 1972:31)

Al respecto, el trabajo cotidiano de la tesista entrevistando jóvenes por cuestiones de índole laboral, promovía que justificase el comportamiento de ellos hacia el trabajo, y destacase sus aspectos positivos respecto de ubicar habitualmente al trabajo como “medio” para el logro de objetivos personales. Además, la participación de la tesista en investigaciones previas sobre el impacto subjetivo de la precariedad y falta de trabajo por situaciones de crisis socioeconómicas del país (particularmente crisis coyuntural del 2001), favorecían la generación de hipótesis y preguntas respecto de la incidencia de ese contexto en las particulares relaciones entre los jóvenes y el trabajo. Éstas sufrieron ajustes luego de los Grupos Focales por encontrar la tesista que la citada crisis coyuntural no era significada por los jóvenes como ella suponía.

Antes de dar cierre a esta introducción, cabe señalar que la autora de esta tesis reconoce que su investigación permite arribar a un conocimiento “incierto”. Se refiere al respecto considerando el planteo de Morin (1999; 2001) quien dice que el conocimiento que se alcanza es inacabado o incompleto, por cuanto siempre habrá algo que supere los límites del propio investigador y la investigación en sí misma. Asimismo, si bien se consideran aportes de otras disciplinas a nuestro problema de estudio, procurando evitar un conocimiento fragmentado y desunido, seguramente es insuficiente en el intento de abordar lo complejo del mismo. Se estima que esta tesis tiene un tamiz disciplinar en el particular enfoque que se hace sobre el problema de estudio; se debe a que la formación profesional de la autora de esta tesis es Licenciada en Psicología, y su especialidad: Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

A fin de orientar al lector, se informa que a continuación se presenta la problemática que se propone estudiar, para luego dar lugar a dos partes. Una primera que ofrece un contexto conceptual, y una segunda focalizada en el estudio de campo.

En la primera, se inicia con un capítulo que aporta información sobre el paradigma que está en los cimientos de la investigación; aspectos ideológicos de la tesis que subyacen en las conceptualizaciones sobre el trabajo y los jóvenes que se entranan en el desarrollo de esta investigación, e incluso en su diseño metodológico. En los dos capítulos siguientes se aborda el tema del trabajo y los jóvenes desde una perspectiva global e histórica; el propósito es comprender el transcurrir histórico de dichas significaciones, sobre todo los cambios que se fueron produciendo de acuerdo a la intervención de factores psicosociales. Ese rastreo brinda un sustento a la construcción de las significaciones que los jóvenes de hoy le dan al trabajo, foco de nuestro problema de estudio. Como último capítulo dentro de esta primera parte, se presenta el estado actual del conocimiento: antecedentes de investigaciones sobre la problemática planteada, desarrolladas en otros países y en la Argentina.

Dentro de la segunda parte de este documento, se presentan las distintas fases de la investigación, de manera sucesiva y mostrando el entramado existente entre ellas. Si bien permite transmitir la construcción del conocimiento a través del análisis de las diferentes técnicas utilizadas, puede resultar tedioso al reiterarse algunos temas, los que se van enriqueciendo y ampliando en su abordaje.

Se finaliza presentando una integración de los resultados a los que se fue arribando a medida que se implementaban las distintas técnicas.

Se da cierre a este documento con algunas reflexiones y propuestas derivadas de esos resultados. Pretenden ser apertura de una discusión que ubique en el tapete de la misma a los jóvenes, el trabajo y la educación; sobre todo desde un enfoque prospectivo para que fomente la toma de conciencia de las implicancias que el tema tiene para las futuras generaciones; que también promueva – y de ser posible colabore - para la generación de políticas de juventud, trabajo y educación que contribuyan a una mejor calidad de vida y desarrollo sustentable de nuestra sociedad.

Presentación de la problemática

Planteamiento del problema de investigación

El significado que el ser humano fue otorgándole al trabajo, varió a lo largo de la historia y en cada contexto social. En líneas generales, y considerando un enfoque multidisciplinario, se considera al proceso de industrialización como hito que marcó un cambio en ese campo de significaciones (Schein, 1982; Marín, 1997; Hermida, Serra y Kastika 1992; Kastika y Serra, 1994, Etzioni, 1972, y Schvarstein y Etkin, 1992, entre otros). Paulatinamente el trabajo fue adquiriendo mayor centralidad en la vida de las personas, asociándose su valor al "producto" del mismo (Pérez 1997:59).

Bauman (2002) presenta con detalle y sólida justificación las razones por las cuales el trabajo fue asumiendo ese lugar de centralidad. Ilustra sus aseveraciones haciendo referencia a expresiones culturales de la época como el cielorraso de un salón de asamblea del Ayuntamiento de Leeds, en la Inglaterra de mediados del siglo XIX, en el que - pintado en oro y púrpura - dice "*labor omnia vincit*" – "el trabajo todo lo vence". Pero, como él mismo refiere, los trabajadores necesitaban del trabajo y dependían de ser contratados para asegurarse su supervivencia, a la vez que "la reproducción y el crecimiento del capital dependían de esa contratación". Es decir, se trataba de una relación contractual en la que ambas partes se entrelazaban.

Con el transcurrir del tiempo, el trabajo productivo fue instaurándose cada vez con mayor fuerza como el medio socialmente instituido para la posibilidad de tener un futuro mejor.

Ahora bien, el desarrollo de nuevas tecnologías generaron más demanda de trabajadores calificados, asumiendo la educación un rol protagónico, así como la capacitación y adquisición de conocimientos que favoreciesen la empleabilidad y el ingreso a puestos de mayor calificación.

En la Argentina, la población experimentó un importante avance en materia educativa durante el siglo pasado. En un período de 80 años (1910 a 1979) se duplicaron los años de escolaridad: entre 1910 y 1919, la escolaridad promedio era de 5,27 años, mientras que en la década del '70 se llegó a 10.72 años promedio de escolaridad (Bertranou 2002). De acuerdo a esa misma fuente, que realizó la investigación con los datos de la EDS – Encuesta de Desarrollo Social -, es a partir de la década del '40 cuando crece el número de asistentes a la educación superior;

y en lo que respecta al sexo, se sitúa a la década del '50 cuando las mujeres comienzan a superar a los varones en términos de educación adquirida (9.46 y 9.28 años promedio de escolaridad respectivamente), tendiendo a invertirse la situación que imperaba a inicios del siglo³.

Sin embargo, a pesar de que por aquella época, desde la familia y los medios de comunicación se motivaba a los jóvenes para estudiar en tanto era considerado un medio legítimo para el ascenso social, en lo que respecta a la matrícula universitaria, en el año 1958, aún continuaban siendo mayoría los varones (74%, según información aportada por Müller, 1997).

Si bien con el reinicio de la democracia y reapertura de carreras crece la matriculación universitaria, en la década de los '90, con la crisis económica y el modelo neoliberal, surge un descreimiento de la relación entre los estudios y las posibilidades de alcanzar mejores oportunidades de trabajo (Müller, 1997).

A pesar de ese contexto, continuó siendo creciente el nivel educativo alcanzado, y a través de políticas educativas, se procuró motivar dicho avance mediante leyes que promulgasen la extensión de los años obligatorios de estudio. En el año 2003 se establece por medio de la Ley Federal de Educación (24.195) la obligatoriedad de la Educación General Básica, mientras que el 14 de diciembre de 2006 fue aprobada por el Congreso de la Nación Argentina la Ley 26.206 de Educación Nacional que extiende la obligatoriedad escolar hasta la culminación de la educación secundaria (Cappellacci y Miranda 2007).

Es indiscutible el creciente avance educativo en la Argentina del siglo pasado hasta el día de hoy, por lo que es pertinente preguntarnos si esa movilidad educativa favoreció el logro de puestos de trabajo; es decir, si tener una mayor calificación para trabajar, permitió a los jóvenes acceder a puestos acordes a dicha calificación.

El investigador del CEIL-PIETTE Pablo Ernesto Pérez (2007, retomando aportes de Rama, 1994 y de Rodríguez, 2003), señala que varios autores plantean la paradoja de que los jóvenes se encuentran en una situación de privilegio ante las transformaciones en el mundo de la producción, por ser más permeables a los cambios y tener más años de educación que los adultos; pero que, sin embargo, los niveles de desempleo de los jóvenes triplican el correspondiente a los trabajadores de mayor edad (presenta una reflexión articulando otras investigaciones con datos de la EPH - Encuesta Permanente de Hogares - y de la BUA - Base Usuario Ampliada - brindando información que justifica lo señalado). Siguiendo con los

aportes de Pérez (2007), los jóvenes no sólo se encontrarían con un mercado laboral difícil para ingresar, sino que además, es relativo el disponer de mayor calificación para tener una mayor empleabilidad. En la Argentina el aumento en el nivel de educación y formación para el empleo superó a la generación de puestos de trabajo con mayor calificación. Los estudios de este investigador evidencian que no se mantiene una relación lineal entre mayores niveles de educación formal y menores tasas de desocupación (aseveración que coincide con afirmaciones efectuadas por Gallart, en el Libro blanco sobre el empleo en la Argentina, publicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad, 1995). Identifica que existen menores porcentajes de desocupación en los extremos: trabajadores con bajos niveles de instrucción y con elevados niveles de formación.

Los primeros de ellos, porque la tasa de participación es comparativamente menor al de otros grupos dado que muchos se han desalentado y ya no buscan trabajo, formando parte de la población inactiva. Y el menor desempleo en trabajadores con elevados niveles de formación, se debe a que compiten por puestos de menores requerimientos de calificación, desplazando a los menos calificados. De acuerdo a ello, un trabajador puede aceptar un trabajo para el que se considera sobrecalificado, afectando no solo su productividad y satisfacción laboral, sino que desplaza a otros trabajadores con menor calificación que la suya (aunque sea apropiada para el puesto vacante).

Por otra parte, otra situación colabora a la generación del problema: los jóvenes se encuentran más expuestos a la posibilidad de ser despedidos ante cualquier necesidad de reducción de personal, siendo que para las empresas es menor ese costo que desvincular a trabajadores con mayor antigüedad (Pérez, 2007; quien cita a Brewer, 2005, y toma aportes de la OIT, 2000 para hacer referencia a que las leyes de protección del empleo suelen amparar menos a los jóvenes).

Además, otra arista importante a tener en cuenta es la retribución salarial que reciben los trabajadores. Ana Miranda (2012) señala que la brecha de ingresos según nivel educativo, fue disminuyendo notoriamente a partir del año 2002. Proporcionalmente se produjo un incremento de los salarios en trabajadores con menores credenciales educativas, en comparación a una disminución de los ingresos de aquellos que poseen un nivel de educación superior. En este sentido,

actualmente, haber alcanzado estudios superiores no asegura un mayor ingreso económico como lo significaba años anteriores.

Esta realidad con la que se encuentran los jóvenes universitarios, caracteriza a sus experiencias laborales, quizás a veces alejadas de las expectativas de muchos de ellos que decidieron cursar estudios superiores para tener mayores y mejores posibilidades de empleo.

Ahora bien, el problema se complejiza aún más, al considerar que esta realidad no sólo es percibida por los jóvenes al insertarse en el mercado laboral, también lo ven plasmado en gran parte de la vida laboral de adultos cercanos de su entorno social. Esto genera un escenario a partir del cual los jóvenes quedan cada vez más distanciados de los “modelos cercanos de éxito” que asociaban esfuerzos con logros (expresión utilizada por Ernesto Rodríguez, 2003).

Según estudios de movilidad educacional intergeneracional (Jorrat, 2000; en Golovanevsky, 2008) el nivel de estudios de los padres tenía una relación directa con el nivel de estudios alcanzado por sus hijos. Ese estudio se realizó en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 1995, aplicando una encuesta a 2211 individuos de más de 20 años. Observaron que las oportunidades de los varones de exceder los estudios primarios, de completar o superar el nivel secundario, o acceder a estudios universitarios, se relaciona en primer lugar con los ingresos familiares y en segundo lugar con el nivel educativo de los padres. A través de esta encuesta evidenciaron que los hijos de padres con educación superior logran retener ese nivel educativo, mientras que los hijos de padres con nivel primario de instrucción tienen pocas posibilidades de llegar a estudios superiores. Asimismo, los hijos de padres con educación secundaria tuvieron mayores chances de acceder a un nivel superior de estudios. A la vez que padres con estudios universitarios difícilmente tuviesen hijos que no superasen el nivel de estudios primarios.

Durante años se evidenció esta movilidad educacional intergeneracional que se reafirmaba con las posibilidades que brindaba el tener un estudio en relación con las oportunidades y calidad del empleo a conseguir. Hoy, el nivel de estudios no garantiza la movilidad social, y tampoco asegura el acceso a un trabajo calificado. Y si bien muchos jóvenes pueden experimentarlo por primera vez dentro de su grupo de pertenencia, para otros, esta realidad no les es inédita; la percibieron a través de sus padres o en personas allegadas, que aún teniendo estudios universitarios,

accedían a puestos de trabajo que no eran acordes a los mismos, sobrecalificando para las actividades que desarrollaban.

La difícil situación planteada, considerando las expectativas de muchos de los jóvenes que deciden estudiar en la universidad para “un futuro mejor”, adquiere significatividad al considerar que se encuentran transitando una etapa de la vida en la que están afianzando su particular subjetividad. Ésta es el resultado de un “entramado complejísimo de relaciones” en las que intervienen no sólo las familiares, también las institucionales y comunitarias, de acuerdo a “tejidos histórico sociales, culturales, económicos, políticos y aún ecológicos, interconectados y conflictivos” (Müller; 2008).

Jóvenes que se encuentran con un mercado laboral que dista de los ideales de progreso basados en la educación y el trabajo, como le habían transmitido los adultos. Adultos desacreditados y que parecen haber perdido autoridad (Di Segni Obiols, 2006; Müller, 2008), ante una generación de jóvenes caracterizada por ser hipercríticos, sin grandes ideales, y con preferencias más bien pasajeras, para quienes el futuro no existe y lo único valedero es el “hoy” (Di Segni Obiols, 2006; Bauman, 2002).

Al tratarse de jóvenes con estudios universitarios, como señalan Rieger (1975, 1984; en Craig, 2001) y Perry (1970; en Craig, 2001), se encuentra más facilitado el desarrollo de un pensamiento dialéctico posibilitador de integrar lo ideal con lo real, y romper con paradigmas duales y simplistas para incursionar en una perspectiva más relativista, que permite alcanzar un pensamiento autónomo y crítico, y tomar decisiones con independencia y autodeterminación.

Jóvenes universitarios, que se encuentran con un mercado laboral difícil para conseguir puestos de trabajo estables, acordes a sus estudios, con una apropiada retribución económica según las funciones que desempeñan; de este modo se resquebrajan las aspiraciones de tener un futuro mejor por medio del estudio y el trabajo. Esto caracteriza a las experiencias laborales de los jóvenes, así como aquellas que provienen de la percepción que tienen del grupo sociocultural de pertenencia, respecto de las oportunidades laborales y la educación alcanzada.

Siendo que estos jóvenes con estudios universitarios, son más proclives a reflexionar de manera crítica sobre dichas experiencias, ¿cómo participan éstas en la construcción de las significaciones de los jóvenes acerca del trabajo?

Preguntas de investigación

A partir de lo señalado surge como foco de interés no sólo conocer las significaciones que los jóvenes le otorgan al trabajo, sino también “comprenderlas” en su dinámica construcción considerando el contexto en el que se desarrollan, las experiencias laborales propias y las de otros allegados al entorno sociocultural de pertenencia, reflexionando sobre los factores y agentes de socialización que participan de ese proceso de construcción de sentido.

Merecen ser citadas algunas investigaciones previas en las que participó activamente la autora de esta tesis, en las que se exploraron temas vinculados al significado del trabajo y la subjetividad, y que motivaron el surgimiento de algunas de las preguntas que dieron lugar a esta investigación:

a) Proyecto: Impacto subjetivo de la crisis del empleo del 2001 (Instituto de Investigaciones Institucionales de la Universidad Católica Argentina). Si una crisis coyuntural como la vivida en la Argentina hacia fines del 2001, no sólo alteró la vida cotidiana de las familias sino que también impactó en las significaciones sobre el trabajo que tenían varones y mujeres jefes de familia, sobre todo en sus valoraciones e ideales que producían cambios en el comportamiento socio-laboral (Salvia, Boso; 2006), ¿habrá interferido también en la construcción de las significaciones sobre el trabajo de quienes en ese momento estaban transitando por la adolescencia? Se recuerda que, según los aportes de Pennebaker y Basanick (1998:45), cuando los sujetos experimentan sucesos que les resultan inéditos y para los cuales no disponen de representaciones que les permita comprenderlos, se forjan inscripciones mnemónicas que tienden a permanecer en el tiempo con una importante carga emocional - sobre todo en quienes tenían en ese momento entre 12 y 25 años de edad -. Esto motivó a pensar si se podrían identificar sucesos que los jóvenes hayan experimentado como críticos, incidiendo en la construcción de las significaciones que le dan al trabajo.

b) Proyecto: Nuevas configuraciones organizacionales en un mundo globalizado (Programa de Estímulo a la Investigación y Aportes Pedagógicos, Facultad de Psicología, Universidad Católica Argentina). Estudio que implicó explorar los cambios que se fueron produciendo desde la Industrialización, en lo que respecta a las significaciones acerca del trabajo en su vinculación con factores

psicosociales, y su intrínseca relación con las renovadas configuraciones organizacionales. Permitió vislumbrar la existencia de “tramas de sentido” que fundaban los cambios que se iban produciendo en el campo del trabajo. Si a lo largo de la historia se fueron produciendo alteraciones en las significaciones sobre el trabajo, en las que es posible vislumbrar la incidencia de las experiencias laborales de los trabajadores - además de aspectos macro y microsociales -, ¿actualmente no estaremos vivenciando nuevas modificaciones en este campo de las significaciones acerca del trabajo?

c) Proyecto: El valor subjetivo del Trabajo en estudiantes universitarios de Psicología y Ciencias Económicas, de la Universidad Católica Argentina (Programa de Estímulo a la Investigación y Aportes Pedagógicos, Facultad de Psicología, Universidad Católica Argentina; proyecto vinculado a otro desarrollado por las Dras. Elena Zubieta y Graciela Filippi, sobre Valores y Creencias acerca del Trabajo en la Universidad de Buenos Aires, comparando los valores obtenidos en universidad confesional y no confesional) (Zubieta, Rodríguez, Boso; 2010). Si el cursar en determinadas universidades y facultades coincide con tendencias y contenidos curriculares que aportan elementos necesarios para la generación de determinados valores que los jóvenes le dan al trabajo (considerando valor según la definición que propone Schwartz en tanto metas deseables y transituacionales que sirven como principios de vida de una persona), ¿qué otros factores inciden en la generación de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo?, ¿cómo comprenderlas en su construcción, más allá del valor que le otorgan al trabajo según la profesión para la cual se están formando y el lugar donde estudian?

d) Intercambios realizados con investigaciones desarrolladas en México (Dra. Lucero Jiménez Guzmán; Coordinadora del Programa: Desempleo, Familia y Subjetividad, en el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México - UNAM): a través de ellos quedó en evidencia la relevancia de incorporar en la investigación la variable sexo y la socio-cultural en cuanto lugar/país de residencia. Motivó que actualmente, se haya generado un diseño de investigación semejante a una de las fases de la presente, que en México se desarrolla dentro del Programa Jóvenes, Trabajo y Educación, también coordinado por la Dra. Jiménez Guzmán, con el propósito de comparar luego los resultados obtenidos.

Por último, y no menos importante, también propició la generación de preguntas de investigación, la propia experiencia profesional de la autora de la tesis, quien hace veinticinco años que realiza psicodiagnósticos laborales a jóvenes profesionales para su ingreso a un trabajo, entre otros abordajes a nivel organizacional. Reflexionando sobre esa actividad profesional, y también acerca de comentarios y diálogos con empleadores de jóvenes (coincidentes con las mencionadas notas periodísticas emitidas o publicadas en medios masivos de comunicación), es evidente para la tesista que se han producido cambios en las significaciones del trabajo.

En el inicio de su ejercicio profesional, en un proceso de selección de personal quedaba de manifiesto que quien elegía era el contratante. Hoy, si bien éste continúa teniendo la potestad de elegir, se hace notorio que “algunos” jóvenes universitarios, aún frente a un mercado laboral que resulta difícil para su inserción, evalúan las oportunidades de empleo según sus intereses y necesidades.

En relación con lo dicho, se observa que al momento del cierre del contrato laboral (sea este formal – legal - o no), “algunos” jóvenes se posicionan con firmeza para la defensa de sus derechos, vacaciones, horarios de trabajo, etc., velando por el cumplimiento de determinadas condiciones. Además, suelen rotar de empresa a empresa, siempre abiertos a encontrar mejores oportunidades de trabajo. Si bien este comportamiento sobre todo se evidencia en quienes tienen perfiles afines al desarrollo tecnológico, no es exclusivo de ellos percibiéndose en general un debilitamiento en los lazos de pertenencia hacia las organizaciones para las cuales trabajan.

Al referirnos a los jóvenes, se señala entre comillas el término “algunos”, siendo que también se observa en otros una tendencia a asumir una actitud más pasiva frente a las propuestas de trabajo.

Tampoco es posible generalizar la apreciación de los contratantes, y deberíamos referirnos a “algunos”; por parte de ellos es frecuente escuchar comentarios acerca de que los jóvenes tienen escaso interés por trabajar, y que priorizan otros aspectos de la vida; e incluso hacen mención a una falta de motivación por independizarse económicamente de la familia.

Si bien no es posible traspolar la apreciación y comportamiento de “algunos” a “todos” – ya sean jóvenes o contratantes -, se estima que es manifestación de los cambios que se están produciendo en este campo de significaciones acerca del trabajo.

De acuerdo a lo señalado, la historia profesional de la tesista, tanto en su participación en investigaciones como en su desempeño laboral como profesional independiente, ha intervenido en la generación de las siguientes preguntas de investigación:

¿Qué factores intervienen en la construcción de la significación que los jóvenes le dan al trabajo?, ¿cuál es el sentido que le otorgan?

¿Se habrá producido realmente una descentralización del trabajo en la vida de los jóvenes?, ¿qué lugar le dan en general en su vida?, ¿y cuál respecto de otros aspectos de su vida?, ¿cómo se caracteriza el comportamiento de los jóvenes en un ámbito de trabajo?, ¿difiere según se trate de jóvenes varones y jóvenes mujeres?

¿Qué sentido le dan a los estudios universitarios respecto de la actividad laboral/ profesional?

¿Cómo significan sus propias experiencias laborales?, ¿existe relación con aquellas que perciben en su familia y allegados?, ¿Qué factores son generadores de insatisfacción y cuáles son los motivos por los cuales se desvinculan de un trabajo?, ¿cómo es la relación de los jóvenes con sus referentes y autoridad en el ámbito laboral?, ¿y con sus compañeros de trabajo?

¿Cuáles son las expectativas de los jóvenes respecto de un trabajo?
¿Cómo es el trabajo ideal que aspiran tener?

¿Incide la percepción que los jóvenes tienen sobre la situación laboral de sus padres y la relación de éstos con el trabajo?, ¿qué agentes participan en la transmisión intergeneracional de las significaciones sobre el trabajo?

¿Qué sentido le dan a la crisis mundial desencadenada en EEUU en el año 2009? Los jóvenes ¿se perciben con recursos laborales para enfrentarla?; ¿la crisis coyuntural argentina del 2001, es una variable relevante para tener en cuenta en la construcción de la significación acerca del trabajo, en jóvenes que tienen entre 20 y 29 años?

Algunos datos que justifican esta investigación

Es sabido que la juventud es hoy uno de los principales focos de interés que se presentan en las ciencias sociales, siendo que la exclusión de los jóvenes del mercado laboral es crítica. Desde hace varias décadas, organismos internacionales reclaman que se esclarezcan problemas globales de los jóvenes. Las Naciones

Unidas han emitido una publicación sobre el “Estado de la población mundial” en el que reflejan su preocupación por los jóvenes.

En el Seminario Internacional sobre Jóvenes y Trabajo realizado en México en el año 2009, la experta en temas de juventud, Suárez Zozaya⁴, señala que - mediante actuales estudios de proyección que presenta la ONU -, se estima que hacia el año 2025 aumentará el crecimiento de la población juvenil en números absolutos aunque disminuirá el porcentaje de juventud en la población mundial total (ver figura A.1)

El total de jóvenes en el mundo es de 525 millones de varones y 500 millones de mujeres, de los cuales resulta significativo que 57 millones de jóvenes de sexo masculino y 96 millones de mujeres jóvenes están en condición de analfabetismo. La citada experta indica, también a partir de datos aportados por la ONU, que la mayoría de los jóvenes del mundo viven en áreas rurales, en regiones pobres y lo preocupante es que mediante estudios de proyección (o inferencia) estiman que esta situación tenderá a agravarse (ver figura A.2). Además, el mayor número de jóvenes se concentran en los países de Asia y África, mientras que en Latinoamérica y el Caribe sólo el 9.5 % de la juventud global. (ver tabla A.1). De este modo, Suárez Zozaya pone en evidencia que la realidad es muy heterogénea como para hablar de “los” jóvenes, y es necesario contextualizar los estudios.

En lo que respecta al trabajo y la educación, según un estudio efectuado en el año 2004, por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, y la Organización Iberoamericana de Juventud, los jóvenes se encuentran “afectados por un decálogo de contradicciones”. Entre otros ítems, señalan que ellos tienen:

- mayor acceso a la educación y menos oportunidades de empleo
- más acceso a la información y menos acceso al poder
- más habilidad para la sociedad de la comunicación y menos opciones de autonomía
- más aptos para el cambio productivo pero más excluidos del mismo

Algunos de esos resultados son confirmados por el Informe sobre la Juventud Mundial 2005 (OIT, 2005) donde se señala – en lo que respecta al trabajo - que se ha reducido la tasa de participación de los jóvenes en la población activa; sobre todo porque cada vez son más los jóvenes que estudian más años de su vida. Si bien cada vez hay más jóvenes con estudios secundarios y que cursan terciarios y

universitarios, los puestos de trabajo resultan insuficientes, incrementándose el índice de desempleo y precariedad del trabajo en los jóvenes.

En un comunicado de prensa del 20 de enero de este año 2011, la OIT informa respecto de los jóvenes que 78 millones estaban desempleados en 2010, índice mucho más elevado que los 73,5 millones que se registraron en el 2007, pero inferior a los 79,6 millones en 2009, estimándose un alto índice de trabajadores desalentados (que ya no buscan trabajo de manera activa) siendo que del análisis surge que hay 1,7 millones de jóvenes menos en el mercado laboral, según lo previsto; a partir de lo cual Somalia declara que “El empleo juvenil es una prioridad mundial”.

En referencia a los estudios, en América Latina, considerando a los jóvenes que tienen entre 20 y 29 años de edad, durante la última década se ha producido un incremento general en los años de escolaridad: de 9,5 a 10,4 años. Se trata de un progreso lento pero sostenido, que resulta significativo al compararlo con el promedio de años de escolaridad de los adultos mayores de 30 años: 4,4 años, educación primaria incompleta (Schkolnik, Mariana; 2005). Ese estudio también revela que el incremento de años de escolaridad sobre todo se pone de manifiesto en la población femenina, presentando una diferencia leve en la cantidad de años sobre la masculina (promedio: un año).

Ana Miranda, Coordinadora del Programa de Investigaciones de Juventud de Flacso, Sede Académica Argentina, señala (citando un estudio de la CEPAL del año 2010), que la Argentina es uno de los países de Latinoamérica con mayores tasas brutas de matriculación para estudios superiores (en Miranda, Zelarayán; 2011); asimismo, evaluaron que la asistencia educativa de los jóvenes es independiente de los ciclos económicos.

Siguiendo con los aportes brindados por ese estudio, fue sobre todo en la década del 80 cuando creció el nivel educativo superior en la Argentina, continuándose esta tendencia en los 90. Estiman que fue facilitado el ingreso con la transición democrática, al revocarse el examen de ingreso y la reapertura de carreras que habían sido cerradas por el régimen dictatorial.

En el año 2008 se han registrado 365.227 inscriptos, de los cuales 55.7 % eran mujeres, y el 44.3 %, varones (CIIE.SPU, 2008), evidenciando la misma tendencia, según sexo, que se observó en América Latina.

Ahora bien, en la Argentina, este crecimiento en lo que respecta al nivel de educación, no mantiene una correspondencia con las tasas de empleo. El

deterioro progresivo de éste tuvo su expresión máxima en la crisis coyuntural de diciembre del 2001. Según datos del Indec, en el año 2002, el 21.5% de la población estaba desempleada. Si se considera el nivel de desocupación de los jóvenes, cabe señalar que, comparativamente con otros países de América latina, en el año 2004, la Argentina ocupó el segundo lugar con más desocupación entre los jóvenes de 15 a 24 años (30.9%, según un entrecruzamiento de datos de la OIT y la EPH de la Argentina). Si bien los índices de desempleo disminuyeron con el correr de los años, parece haber dejado su impronta. Esto se pone de manifiesto en un estudio realizado por Gallup Argentina a mediados del año 2008, en el que detectaron que los adolescentes manifestaban estar preocupados por la situación económica y no encontrar trabajo en su futuro.

Considerando que al interior de nuestro país las realidades son diversas y heterogéneas, se presentarán a continuación algunas particularidades de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, lugar en el que se circunscribe esta investigación.

Figura 1. Mapa de la República Argentina y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires



Es la capital de este país –la Argentina- habitado según el último Censo del 2010, por 40.091.359 personas. La Ciudad Autónoma de Buenos Aires es la ciudad más densamente poblada por kilómetro cuadrado (14.185 habitantes por km²). En una superficie de 202 km², hay un total de 2.891.082 habitantes, siendo 1.335.163 varones y 1.555.919 mujeres.

El índice de masculinidad es: 85.8, es decir: cantidad de varones por cada 100 mujeres (en el barrio de la Recoleta es donde se registró el menor índice de varones en la

Ciudad Autónoma de Buenos Aires: cada 100 mujeres, 73.3 varones).

A partir de datos del INDEC (aportados por el Maestro Víctor Impollino), se diseñaron tablas que permiten visualizar con facilidad características de la

población de jóvenes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (se encontraron disponibles datos correspondientes al 2006).

Considerando los estudios universitarios, muchos de los jóvenes no los completan, reflejando altos niveles de deserción; queda en evidencia que un mayor índice de la población femenina (respecto de los varones) logra finalizarlos (ver tabla A.2)

Teniendo en cuenta la actividad laboral, en los datos estadísticos se refleja el mayor índice de ocupación de los varones respecto de las mujeres. Asimismo, resulta elevada la cantidad de jóvenes que no están económicamente activos, prevaleciendo la población femenina sobre la masculina en este aspecto; cabe señalar que según estos datos, este índice disminuye con la edad (24.3 % en jóvenes que tienen entre 20 y 24 años, y 12.1 % en los que tienen entre 25 y 29 años) pero se mantiene la diferencia según género: si bien alcanzan un mayor nivel de educación, el grupo de las mujeres evidencian menor participación activa en el mercado laboral (ver tabla A.3).

Esta información se confirma con la Encuesta Joven 2008 aplicada a 600 jóvenes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, encargada por la Unidad de Coordinación de Políticas de la Juventud. En líneas generales son semejantes los índices que resultan de interés para esta investigación. De dicho estudio emerge que el 62 % están ocupados y el 15 % está desocupado. Asimismo, también detectaron que el 23% está inactivo, es decir, uno de cada cuatro jóvenes no estudia, no trabaja, ni busca trabajo. Según este estudio, la tasa de ocupación aumenta al 79 % (78.2 % según el Indec) en jóvenes que tienen entre 25 y 29 años, evidenciándose un menor índice de ocupación en las mujeres que en los varones (58% y 67% respectivamente, valores bastante similares a los identificados por el Indec).

Más allá de los citados indicadores que caracterizan al mercado laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, es necesario considerar que en dicho estudio también emergieron datos sobre las condiciones laborales del primer puesto de trabajo de los jóvenes.

El 80% no tiene beneficios sociales, refiriéndose a descuentos jubilatorios, cobertura de salud, vacaciones pagas, aguinaldo (confirmando la realidad que describe el Informe de Juventud Mundial 2005, en el que señalan que aumenta la cantidad de jóvenes con un nivel de estudios más elevado pero que al escasear los

puestos de trabajo, no sólo se incrementa el índice de desempleo, sino también el de precariedad del trabajo en los jóvenes).

En lo que respecta a los jóvenes que estudian, según la citada encuesta del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 57% refiere que su trabajo no está relacionado con sus estudios y el 58% considera estar sobrecalificado para la actividad que realiza.

Es evidente que la juventud se encuentra en una situación de vulnerabilidad, no sólo por la difícil situación socioeconómica que les dificulta encontrar un trabajo “decente” acorde a sus estudios,⁵ sino también por las implicancias subjetivas que ello acarrea: obstaculizadas expectativas y aspiraciones de bienes y servicios que desearían alcanzar, truncados proyectos de ascenso social y status, desvanecimiento de ideales de estudios para mejores trabajos.

Si bien la población joven que emerge como más crítica a nivel global es la que vive en regiones pobres, y si nos restringimos a Ciudad Autónoma de Buenos Aires, es aquella que no estudia ni trabaja, muchas de las investigaciones que se realizan se proponen estudiar a estos grupos sociales. Esto evidencia la tendencia a atender los problemas en situación de emergencia. Si bien ello es importante y aporta información válida para generar políticas y estrategias de acción social, es relevante además comprender las vivencias de aquellos que - al parecer - tienen las mejores oportunidades para trabajar e insertarse en el mercado laboral. Además, participarán en la socialización a generaciones futuras de las significaciones acerca del trabajo y la importancia de emprender estudios universitarios.

Si bien, según las pesimistas tendencias que informa la ONU, la juventud a nivel global se concentrará cada vez menos en regiones desarrolladas, como señala el Director General de la OIT, Juan Somavia: "En todo el mundo hombres y mujeres jóvenes, cuando tienen oportunidades, realizan importantes contribuciones como trabajadores productivos, empresarios, consumidores, miembros de la sociedad civil y agentes del cambio [...] aportan energía, talento y creatividad a las economías, y ningún país puede permitirse desperdiciar este potencial" (2007).

En esta investigación subyace el convencimiento de que atender a los jóvenes es atender al futuro de una sociedad. Y no sólo de aquellos que se encuentran en una situación de marginalidad y riesgo. También de aquellos que parecen ser privilegiados por su acceso a la educación y el mercado laboral, y que de acuerdo a sus experiencias significarán y transmitirán sus significaciones sobre el trabajo considerando sus ideales y proyectos a futuro.

Disponemos de investigaciones sobre el significado y centralidad del trabajo en la vida de los jóvenes; sin embargo, no se ha profundizado debidamente en la comprensión de esas significaciones que permitirían reflexionar acerca de sus comportamientos laborales y transmisión intergeneracional. Del mismo modo, son deficitarios los estudios de las particulares significaciones sobre el trabajo según género. El trabajo ha ocupado para el varón un lugar central en su identidad considerando su rol de productor material de la familia, así como lo era la función reproductora para la mujer. Si bien en las últimas décadas la mujer se ha incluido en el mercado laboral, según estudios de Müller y Kligman (2001) y de Salvia y Boso (2006), habitualmente su rol profesional y laboral no ha suplido al hogareño, autoexigiéndose en la multiplicidad de funciones que desempeña, por lo que es de suponer que su significación hacia el trabajo será distinta a la del varón.

A inicios del año 2010, María Elena Valenzuela, especialista en género de la OIT invitó a reflexionar sobre los sistemas laborales para dar respuestas a los cambios “brutales” de los paradigmas sociales. Pero, ¿cómo generar cambios en los sistemas laborales si no se profundiza en la “comprensión” de las significaciones de los jóvenes, y particularmente en las referidas al trabajo?

Es importante evitar el riesgo de que se produzca un desacople en las políticas laborales entre las subjetividades jóvenes supuestas, influenciadas por modelos socialmente instituidos, y aquellas que están actualmente conformándose.

Muchas veces se sostienen políticas de educación y trabajo, o bien se generan otras basadas en supuestos o creencias que estaban socialmente instituidas, pero que distan y difieren de las tramas de significaciones que se van construyendo de manera renovada e ininterrumpida.

Cabe recordar que los jóvenes son sujetos activos, que participan y retroalimentan el entramado simbólico que une y vincula a las sucesivas generaciones. Comprender las significaciones que tienen del trabajo es un modo de anticiparnos a posibles escenarios, reflexionar sobre estrategias de acción, y brindar aportes que podrían ser de utilidad para el ajuste y actualización de las políticas laborales y de educación; esto favorecería la inclusión del joven en la sociedad, propiciando su bienestar psicosocial y desarrollo integral, así como el desarrollo de la comunidad.

Como señala Alexim (2006): *“Educación y empleo, asociados a una estrategia de integración social, están inextricablemente ligados a mejor salud y mayor bienestar de la población”*.



Primera Parte:



Capítulo 1:

Hacia una “comprensión” de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo

*“Comprender no es un modo de conocimiento,
sino más bien un modo de ser,
el modo de ser que existe al comprender”.*

Paul Ricoeur

1.01 Acerca del Comprender

Tener el propósito de “comprender” las significaciones que l@s jóvenes universitarios tienen sobre el trabajo, da cuenta de un enfoque epistemológico que subyace en esta tesis. Como es sabido, en todo investigador hay presupuestos ideológicos, en los que participan, muchas veces de manera silenciosa y sutil, tradiciones y culturas de los contextos en los que interactúa. A partir de los mismos se seleccionan datos como significativos mientras que otros son rechazados como inapropiados o simplemente no significativos. Estas operaciones en las que se utilizan la lógica de separación (distinguir o desarticular), de unión (asociar, identificar), jerarquización (diferenciando lo principal de lo secundario) y centralización (en función de algunas nociones que se consideran nucleares), son las que Edgar Morin (1994:28) refiere que están “comandadas por principios ‘supralógicos’ de organización del pensamiento o paradigmas”; de acuerdo a estos principios ocultos se tiene una cosmovisión de las cosas y del mundo sin que muchas veces se tenga conciencia de ello.

Para la autora de esta tesis, “comprender” las significaciones de los jóvenes sobre el trabajo implica considerar la trama de sentido que da lugar a las mismas; es decir: ese “tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares” (Morin; 1994, 2002) del que emergen las significaciones. Acorde a ello, es apropiado sostener que en esta investigación subyacen principios del paradigma de la Complejidad.⁶

Al respecto se dispone de importantes fuentes bibliográficas, destacándose las de Ilya Prigogine (1997, 1998) y Edgar Morin (1981, 1992, 1994; 2002; 2008) que permitieron reflexionar sobre aquellas ideas que la investigadora de esta tesis tiene sobre el universo, la sociedad y los jóvenes, además de su posicionamiento respecto de la problemática que se propone estudiar.

“Comprender” implica contexto, apertura e intersubjetividad; se diferencia de “explicar” en tanto esto conlleva tratar el problema de estudio como “objeto” aplicándole los medios objetivos para su conocimiento (Morin, 2002:92).

Si bien “comprender” da cuenta de un proceso que sobrepasa al de la “explicación” (según refiere el mismo autor), ambos enfoques permitirían un mejor abordaje de la complejidad de las significaciones de los jóvenes sobre el trabajo (por ello, el diseño metodológico de esta investigación consideró las dos perspectivas).

Así como a principio del siglo XIX se afirmaba que la molécula estaba compuesta por átomos, luego -con los avances científicos y el perfeccionamiento de los instrumentos de observación- se descubrió que el átomo era un sistema complejo compuesto por un núcleo y electrones, siendo la partícula la unidad primaria. Y más tarde, con nuevos desarrollos científicos, se supo que las partículas sólo eran fenómenos que podían ser divididos teóricamente en quarks (Morin, 1994: 90).

Esta referencia permite pensar a los paradigmas como cosmovisiones diferentes que se van imponiendo a lo largo de la historia de acuerdo a la intervención de distintos factores. Hoy prima el paradigma de la complejidad y la autora de esta tesis lo considera como el más apropiado para “comprender” las significaciones de los jóvenes sobre el trabajo; asimismo, rescata el valor de otras investigaciones en las que parece dominar el paradigma de la simplicidad, considerando que pueden aportar información de utilidad para el mundo científico. Algunas reflexiones que propone Denise Najmanovich (1991) facilitan recordar algunos sucesos que reflejan y confirman lo dicho.

La Revolución Copernicana⁷, con los aportes posteriores de Galileo y Kepler, favorecieron la ruptura de la concepción aristotélica que prevaleció entre los siglos XII y XVI, por la cual el universo era un todo orgánico y el ser humano formaba parte de la naturaleza en un plano de igualdad con otras criaturas. Con Descartes, y aún más con los aportes de Newton, se afianza una concepción mecanicista del mundo en el que el azar no tiene lugar (todo acontecimiento está determinado) y el ser humano es solo un observador separado en un universo que le es ajeno.⁸

En el marco de estas concepciones, la ciencia moderna realizó significativos avances en desarrollos científicos que dieron lugar a la fabricación de automóviles, antibióticos, plásticos, etc. Concepciones para las cuales el objeto existía aisladamente de todo entorno y todo observador, y el éxito de la ciencia era poder explicarlo considerando las leyes generales en las que se sustenta y los elementos más simples que lo constituyen (Morin, 1981).

Recién en el siglo XX, estas concepciones estáticas fueron cediendo paso a las evolutivas (siendo un ejemplo de ello, el desarrollo de la teoría de la evolución de Darwin, en el campo de la biología; Prigogine, 1991).

En el año 1977, se destacan los aportes de ese autor, Premio Nobel de Química en el campo de la físicoquímica por sus desarrollos de Termodinámica No Lineal de los Procesos Irreversibles. Sus aportes permitieron comprender que la materia adquiere nuevas propiedades, típicas de las situaciones de no-equilibrio, que son aquellas en las que un sistema es sometido a fuertes condicionamientos externos (flujos de energía o de sustancias reactivas); asimismo colaboraron para reflexionar sobre el universo y el ser humano.

De acuerdo a estos desarrollos científicos, queda en evidencia que el objeto/sistema, lejos de estar aislado, se encuentra en un entramado de relaciones e interacciones que producen alteraciones en la materia misma.

Además de ser múltiples los estados posibles de la materia (estructuras disipativas), definió como “orden mediante fluctuaciones a la dinámica de formación de tales estructuras”. Señala que, en situaciones cercanas al equilibrio (aunque ningún sistema es realmente estable y se trataría de pocas perturbaciones capaces de superar su ‘poder de integración’), todo resulta lineal y no hay más que una solución, mientras que en los sistemas que se encuentran sometidos a condiciones de no-equilibrio, surgen múltiples estados posibles de la materia; “más allá del umbral de inestabilidad, la norma es la autoorganización, la aparición espontánea de una actividad diferenciada en el tiempo y en el espacio” (Prigogine, 1997).

De acuerdo a lo dicho, y como señala Morin (1981), “Todo lo que era objeto se convierte en sistema”; y la sociedad en sí misma puede ser concebida como un “archipiélago de sistemas en el océano del desorden”. Se trataría, utilizando las mismas palabras de este autor, de “una sorprendente arquitectura de sistemas que se edifican los unos a los otros, los unos entre los otros, los unos contra los otros, implicándose e imbricándose unos a otros, con un gran juego de masas, plasmas, fluidos de microsistemas que circulan, flotan, envuelven las arquitecturas de sistemas” (Morin, 1981).

Pero cabe señalar el concepto de organización, al concebirse al sistema como una “totalidad organizada” en la que sus elementos se definen en su relación con otros en función del lugar que ocupa en esa totalidad (Morin, 1981, quien retoma el concepto de Saussure, 1931, al igual que Gergen, 1996).

1.02 Acerca de los Jóvenes

Según lo dicho, la sociedad es más que la suma de los individuos que la componen, de acuerdo a un entramado relacional caracterizado por un lado, por el azar y el desorden, mientras que a la vez presenta cierta estabilidad y regularidad; ésta, mediante procesos autoorganizadores: cuando se produce alguna desviación en el sistema que lo desorganiza, también se transforma y reorganiza. Acorde al principio sistémico de que “todo lo que forma transforma”, al entenderse como circuito recursivo ininterrumpido de la formación y la transformación.

De este modo se producen procesos de evolución que serían continuos, no lineales, e imposibles de predecir absolutamente en su trayectoria (según refiere Prigogine, en ocasión de su viaje a la Argentina, cuando fue entrevistado por la periodista Ottavia Bassetti para la edición del 17 de octubre de 1991 del diario "Clarín"; entrevista publicada también por la Revista Zona y el Suplemento Futuro de Página 12).

Esta concepción acerca del ser humano y el universo, da cuenta no solo de la importancia de considerar un enfoque dinámico y vincular en la conformación de las significaciones de los jóvenes sobre el trabajo, sino también una perspectiva histórica y no lineal (quedando plasmada la diferencia con el universo estático y atemporal construido por Einstein; Prigogine, 1998:195).

Y cuando se dice que la sociedad es más que la suma de los individuos, cabe también señalar una diferencia entre los términos individuo y sujeto. Individuo, remite a todo ser organizado en tanto unidad independiente de otras unidades o bien elemental respecto de un sistema mayor. Desde el punto de vista sociológico, individuo es la unidad menor que compone la sociedad. Mientras que Sujeto es el que emerge a partir de la “auto-organización”; implica construcción en la interacción con el medio ambiente natural y social, y conlleva historicidad y dinamismo en lo vincular. Cabe señalar que el término Sujeto adquiere relevancia con los desarrollos teóricos psicoanalíticos, entendiendo que emerge de la cultura a través del sistema lingüístico; otorgan importancia al universo de la palabra al entender que el Sujeto se constituye –según términos lacanianos- marcado por los significantes del Otro en tanto lugar del lenguaje que lo preexiste. Considerando los aportes de Morin (1994; 2008) se recuerda que el prefijo ‘auto’ implica subjetividad, mientras que un enfoque determinista de la sociedad y el individuo conllevaría un desvanecimiento del sujeto (Morin, 1994; 2008).

Ahora bien, dicha autonomía es relacional y también relativa, porque

implica al mismo tiempo dependencia; siendo a la vez ésta, inseparable de la noción de autoorganización. Dependencia ya sea a nivel biológico, cultural o social; conlleva una importante dependencia energética, informativa y organizativa con respecto al mundo exterior, permitiendo incluso comprender las particularidades que imprime ese mundo exterior (Morin, 1992; 2008).

De acuerdo a estos conceptos, es posible reflexionar sobre los jóvenes desde esta doble vertiente: autonomía – dependencia.

Forman parte de una sociedad, con la cual interactúan, siendo el trabajo uno de los campos que pueden favorecer y/u obstaculizar el desarrollo de sus potencialidades, de acuerdo a las tramas de sentido que se vayan construyendo.

Por un lado, dependen de la cultura en la cual están insertos, de las reglas, normas, creencias, valores, estrategias, mitos que se transmiten de generación en generación (Morin, 2002). Así como la sociedad protege a los individuos que respetan sus reglas y le permite el desarrollo de sus potencialidades, también impone normas que coartan y reprimen actividades: por ejemplo, en épocas de dominación jerárquica y especialización del trabajo, se inhibía el desarrollo de potencialidades creadoras y de autogestión (Morin, 1981).

Por otra parte, la autonomía del joven le permite a éste ser productor de cambios en el sistema.

En otras palabras: la autonomía (de acuerdo al principio de auto-eco-organización; Morin, 2008:100) está muy imbricada con la dependencia que tiene de su entorno, respecto del acervo cultural que adquirió a través de sus interrelaciones (con la familia, el grupo de pares, las experiencias laborales, entre otras), y su entorno geo-ecológico (por lo que sus significaciones del trabajo son producto de ese complejo campo simbólico del cual emergen). Sin embargo, su propia autoorganización a partir de situaciones que actúan como desviaciones en el sistema, le permiten a la vez, aún dependiendo (su autonomía) de aquellas normas, valores, creencias, mitos aprendidos - muchas veces por transmisión intergeneracional - introducir cambios en el sistema.

De este modo, los jóvenes son producto del proceso reproductor de la sociedad, al mismo tiempo que ese proceso es producido también por los jóvenes (doble vertiente estructurada-estructurante a la que se refiere Giddens, 1997 para explicar al proceso de estructuración recursiva en el que los cambios acontecidos en la significación de uno de los elementos conlleva modificaciones en el otro, y en este sentido es fundante de la reproducción social⁹).

Los jóvenes están inmersos en redes vinculares en las que conviven términos complementarios a la vez que antagónicos, como el orden y el desorden; además, se caracterizan por el principio del “bucle recursivo” (representado por la Cinta de Moebius), en tanto no sólo se autoproducen y autoorganizan, sino que también participan de un proceso por el cual son producto y efecto, al mismo tiempo que productores y causas de aquello que los produce (Morin, 1994:107 y 2008:99).

Por lo dicho, se podría pensar que si bien la sociedad es producto de la interacción de los individuos, incluyendo a los jóvenes, éstos son los que también la conforman y crean. Del mismo modo que si focalizamos la atención en la construcción de las significaciones de los jóvenes, son efecto de la sociedad en la que están inmersos, con las cualidades propias de la cultura y el lenguaje, a la vez que son productores de aquello que los produce, es decir, la misma sociedad.

“De este modo, no sólo el todo es más que la suma de las partes, sino que la parte es en y por el todo, más que por la parte” (Morin, 1981).

Es evidente que, de acuerdo a estas concepciones sobre el universo y el ser humano, éste deja de ser un espectador pasivo de las leyes eternas e inmutables (Prigogine, 1991; Morin, 1994). Queda plasmado que el determinismo ha cedido su lugar a un dinamismo no lineal, heterogéneo y evolutivo, quedando a la vista la necesidad de no estudiar hechos aislados, sino procesos de interrelación, en los que no se aspira a una objetividad total siendo que el mismo investigador forma parte de aquellos.

1.03 Acerca del investigador

*“El desarrollo del conocimiento científico
es un medio poderoso de detección de
errores y de lucha con las ilusiones”
E. Morin, 2001*

Continuando con el discernimiento planteado, es necesario que el mismo investigador tome conciencia que forma parte de la sociedad que se propone estudiar y que por su misma naturaleza cumple un “papel preponderante en la elaboración de sus categorías intelectuales” (Goldmann, 1996: 901-902).¹⁰

Esta es la dificultad epistemológica fundamental de las ciencias humanas a las que hace referencia Jean Piaget (1979:67), al ser el ser humano - a la vez - objeto y sujeto. Y considera que hay tres tipos de estructuraciones posibles de la

totalidad: 1) el que es una suma de los individuos: composición aditiva o atomística; 2) el que imprime propiedades nuevas en los individuos: composición de emergencia; 3) el que es un sistema de interacciones, que introduce cambios en los individuos a la vez que explica los cambios en el todo: totalidad relacional (Piaget, 1979:72). De acuerdo a este tercer tipo de estructuración, sería posible que el ser humano sea más conciente de que es objeto y sujeto a la vez, en el que interviene su subjetividad, sabiendo de las dificultades y limitaciones que conlleva esta situación.

Ante este planteo, Paul Ricoeur (2003:11) - quien analiza y reflexiona sobre los aportes de Husserl y Heidegger - aduciría que el problema está “entre la vida portadora de significación y el espíritu capaz de encadenarlos en una serie coherente”. El citado autor recomienda “...salir deliberadamente del circuito encantado de la problemática del sujeto y del objeto, e interrogarse por el ser” (2003:12).

Expresión que hace recordar la opinión crítica de Heidegger (1952:5) quien considera que es necesario interrogarse por el ser en general, el *Dasein*, “el ser que existe al modo de un comprender el ser”. De acuerdo a ello es que dijo que “la ciencia no piensa [...] en virtud de su modo de proceder y de su método”.

Evidentemente, ambos cuestionan el método ya que la comprensión quedaría enmarcada en los presupuestos del conocimiento objetivo. Es decir, es imprescindible “asumir una postura metodológica capaz de abordar los problemas de investigación reconociendo el carácter dialéctico y el movimiento en ‘espiral’ del proceso mismo de construcción de conocimiento” (Salvia, s/f: 18).

Ahora bien, considerando que en el proceso de “comprensión” el mismo investigador “se involucra activamente en facilitar la reconstrucción ‘multívoca’ de su propia construcción, así como las de los otros participantes” (Vasilachis de Gialdino, 2004:17), se corre el riesgo, como dice López Alonso (2006:81), que la interpretación que efectúe el investigador resulte sesgada por una elaboración muy subjetivada y personal de los datos. Es válido recordar los dos tipos de ceguera que puede sufrir un investigador, (según refiere E. Morin en sus textos, 1981; 2002: la ceguera reduccionista y la ceguera ‘holista’), y asimismo tener en cuenta que el conocimiento al que se arribe no será total ni completo (por orientarse justamente a atender la complejidad que atañe al problema de estudio¹¹)

Como advierte Bachelard (1948) (también citado por Edgar Morin en Introducción al Pensamiento Complejo al respecto) “la ciencia no es el estudio del universo simple, es una simplificación heurística necesaria para extraer *ciertas* propiedades, ver *ciertas* leyes”¹².

1.04 Acerca de la construcción de las significaciones

Acorde a lo señalado, resulta pertinente considerar los aportes del construccionismo social, destacándose al respecto el del contemporáneo psicólogo social Kenneth Gergen. Cobra notoriedad a inicios de los años ´70 por sus críticas a los métodos experimentales derivados del positivismo. Para este psicólogo, si las sociedades son cambiantes, también lo son los significados que las personas le dan a las cosas; y siendo que los significados influyen en las decisiones y acciones de las personas, el conocimiento científico (que otorga nuevos sentidos) afectaría el modo de entender nuestro entorno e influiría en nuestro comportamiento. De este modo, Kenneth Gergen hace referencia a la necesidad de considerar al conocimiento que se obtiene en la psicología social, en tanto histórico y con capacidad de transformar – influir - una vez comunicado a la sociedad (Garrido, 2003:422).¹³

Según lo dicho, el conocimiento al que se arriba no está determinado por el mundo que explora sino construido por quienes realizan la investigación; es una construcción producto del intercambio y la interacción del investigador con el mundo que percibe y estudia. Asumiendo el discurso un rol esencial como producto de las relaciones sociales y facilitador de la construcción de conocimiento.

Ahora bien, comprender que el conocimiento es construido en la dinámica de las relaciones sociales, involucra tanto al investigador respecto de la problemática que pretende abordar, como también a los jóvenes en referencia a las significaciones que le dan al trabajo. Éstos, según saberes aprendidos y compartidos y a sus más diversas interrelaciones con el contexto, van significando los distintos aspectos de la vida, entre ellos el trabajo; construyen sus significaciones inmersos en una trama de interrelaciones, al igual que el mismo investigador.

Por lo que, para reconstruir y “comprender” las significaciones que l@s jóvenes tienen sobre el trabajo, es necesario considerar la complejidad de éstas entendiendo que – como toda significación - se construyen en la relación con otros, insertos en un entramado simbólico que en sí mismo es histórico y socio-cultural.

Ahora es pertinente preguntarnos, ¿qué es significar?

Gergen (1996), refiriéndose a la construcción de las significaciones en la relación con otros, distingue dos orientaciones: una más tradicional y reconocida, y otra con un origen más reciente y humilde.

La orientación más tradicional deriva de la creencia de que la significación es individual, de que el yo conciente es el que puede significar, comunicando el significado por medio de palabras y escritos.

De acuerdo a esa orientación, el autor hace referencia a la metáfora dominante de Bruner considerando al individuo como “procesador de información”. Y asimismo cita a Piaget, valorando su obra al preocuparse por cómo se podía transmitir el significado de una subjetividad a otra, aunque en su teoría ubica al individuo como centro del significado, entendiendo que para la comprensión es necesario que haya un contacto entre dos esquemas mentales idénticos (1996:311).

Respecto de la segunda orientación más reciente señalada por Gergen, el autor propone enfocar el problema del significado desde la “relación humana” entendiendo que ésta genera tanto el lenguaje como la comprensión. Señala que esta perspectiva se afianza con el movimiento semiótico encabezado por Pierce y Saussure, ampliado por Barthes, Eco, Greimas, entre otros.

De acuerdo a este enfoque, la sociedad misma se mantiene unida por la participación común en un sistema de significación.

Considerando lo dicho, Gergen diferencia la exposición intersubjetiva, de la relacional. En la exposición intersubjetiva del significado, la mente del individuo sirve como fuente originaria; el significado se genera en la mente del individuo y se transmite a través de las palabras y los gestos. En la perspectiva relacional, no hay propiamente un inicio, una fuente originaria, ya que siempre el individuo está en una situación relacional con otros y el mundo.

El valor comunicativo depende de una historia a priori de relaciones y el significado se presenta como un logro temporal sometido a continuo acrecentamiento y modificación a través de significaciones suplementarias.

Según palabras de Gergen: “Significar en ese ahora es siempre una tosca reconstrucción del pasado, una ristra de palabras arrancadas de contextos familiares e insertadas precariamente en la realización que surge en el momento presente”. De este modo, la generación de significado es un proceso dinámico y relacional, en el

que intervienen las transmisiones intersubjetivas y las resignificaciones realizadas desde un presente situacional.

A ello se refiere Garrido (2003:424), cuando dice que para Gergen “cuando decimos algo, bien sea la expresión de una creencia o un sentimiento (..) debe ser considerado como una forma de relación con los demás y no como la expresión de un estado interno de la mente. Expresar una idea o una emoción supone siempre referirnos a alguien y en ese sentido implica una forma de relación”.

Según este planteo teórico, si el propósito es no sólo conocer, sino también comprender las significaciones de los jóvenes universitarios sobre el trabajo, es imprescindible concebir las mismas desde una perspectiva tridimensional y según una dinámica espiralada. Para lo cual es preciso recorrer cómo se fueron conformando las significaciones sobre el trabajo considerando un enfoque histórico de identificar los factores que intervinieron en ese proceso.¹⁴

Siendo que, de acuerdo con lo que señala Gadamer (1992), “ningún marco interpretativo es arbitrario ni, menos aún, ‘objetivo’”, la hermenéutica sería una teoría interpretativa que podría posibilitarnos el comprender las significaciones de los jóvenes sobre el trabajo. Particularmente por concebir a estas significaciones inmersas en una trama discursiva, que tienen una dimensión histórica, en la que también intervienen actos dotados de significación.

John Thompson (1993) es claro cuando expresa “los seres humanos son ‘parte’ de la historia” como un modo de comunicar que los complejos conjuntos de significados se transmiten a través de las generaciones, configuran subjetividades, siempre considerando que las nuevas experiencias se comparan con vestigios de lo pasado, sobre ellas se construyen nuevas significaciones sobre el presente y el futuro. Ahora bien, no sólo se asimilan las nuevas experiencias, sino que también pueden inducir a ocultar, oscurecer o rechazar el presente de acuerdo a ideologías que predominan.

Según lo señalado, es singular el sentido que los sujetos le otorgan a diferentes circunstancias, vivencias y experiencias de su vida.

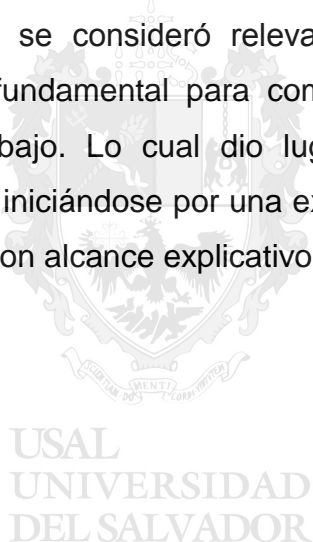
Es evidente la trama de sentidos en la que participa el sujeto desde el mismo momento que nace, las relaciones existentes entre las significaciones que le da a distintas circunstancias de la vida, entre las cuales están las experiencias

laborales personales y aquellas que de manera indirecta experimenta por haber sido vivenciadas por miembros de su grupo de pertenencia.

Como dice Cassirer (1974:257) “no podemos reconstruirlo, ni resucitarlo a nueva vida en un sentido puramente físico, objetivo. Todo lo que podemos hacer es “rememorarle”, prestarle una nueva existencia ideal”.

A partir de entender que las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo se construyen dentro de esa trama de sentido, vincular e histórica - que lejos está de ser lineal -, es que se analizó la estrategia metodológica que se sustenta en esta investigación.

Por un lado, se efectuó un relevamiento de las significaciones sobre el trabajo y los jóvenes, desde una perspectiva global e histórica, como un modo de conocer el campo de producciones simbólicas colectivas que preceden a todo sujeto y con las que interactúa desde el mismo momento que nace, construyendo su propia subjetividad. Por otro lado, se consideró relevante conocer el “pensar” de los jóvenes, en tanto aspecto fundamental para comprender la construcción de sus significaciones sobre el trabajo. Lo cual dio lugar a una investigación que se desarrolló a través de fases, iniciándose por una exploratoria, para luego dar lugar a otra descriptiva cuantitativa con alcance explicativo.



Capítulo 2:

Significaciones sobre el trabajo desde una perspectiva global e histórica

Las definiciones del término “trabajo” son múltiples y variadas. Tanto Marie Jahoda (1987) como Drenth (1991:126) refieren que el Oxford English Dictionary ofrece en nueve páginas no menos de 39 significados diferentes, y The American College Dictionary, 46 definiciones sobre el tema. En líneas generales, Jahoda (1987:25) señala que las diferentes acepciones del término indican que el “trabajo” es una “acción encaminada a conseguir un propósito o el resultado de dicha acción”, por lo que se trata de una actividad que manifiesta algo esencial del estar vivo.

Una de las definiciones que presenta el Diccionario de la Real Academia Española (22º edición, 2012) señala que es una “ocupación retribuida”. Drenth (1991) refiere que en general todos los autores acuerdan en que el “trabajo” es una actividad que se realiza en condiciones contractuales por el cual se recibe una remuneración y se establecen condiciones de tiempo y lugar de trabajo. Jahoda específicamente utiliza para ello el término “empleo” a diferencia del más genérico “trabajo”, al igual que otros autores como Meda (1998) y Rifkin (1996).

Sin embargo, Meda justamente analiza el tema de manera crítica, sobre todo en relación a los reiterados procesos de crisis. Señala que expresiones como pleno empleo, creación de empleo, subempleo, en los que el término “empleo” es sobrevalorado, en los años noventa comienza a relativizarse para significarse con mayor importancia al término “trabajo” en tanto “actividad fundamental del ser humano”, por encima de las distintas formas de empleo. Cita una declaración del Centro de Jóvenes Empresarios mediante la cual enfatiza que el empleo asalariado es solo una forma de trabajo, y que es necesario “volver a pensar el significado del trabajo y replantear la importancia real del empleo en la vida de las personas y la función de las empresas en la sociedad”.

Al respecto, acordamos con la afirmación de Neffa (2003) quien sostiene que el trabajo es un valor que por un lado permanece mientras que por otra parte se modifica según la dinámica social; otorga importancia al grado de conciencia de los trabajadores, al desarrollo de las capacidades productivas de una sociedad, a las relaciones de poder entre actores sociales y a sus respectivos proyectos de

sociedad. Según Peiró y Prieto (1996), el significado del trabajo es una construcción social que se enraiza en representaciones que éste ha tenido a lo largo de la historia, según “circunstancias históricas, filosóficas, políticas, culturales, económicas y psicosociales propias de cada cultura y época”.

Por ello, para comprender de manera más exhaustiva muchos de los significados que se derivan del término “trabajo” es propicio considerar que fueron construyéndose de manera dinámica, a lo largo de las distintas generaciones y épocas, en el que participaron de manera directa o indirecta diferentes factores micro y macrosociales que a continuación se pretende abordar.

El hombre primitivo no distinguía al trabajo como algo propio y específico de la actividad humana; lo realizaba como algo natural que le permitía la subsistencia, siendo difícil de diferenciarlo respecto de las actividades de ocio (Peiró y Prieto, 1996). Los mismos autores aclaran la utilización del término “natural” diferenciándolo de “obligatorio” siendo que este segundo aspecto sería inherente a la naturaleza del trabajo por ser éste necesario para la subsistencia.

Acorde a la cosmovisión organicista de aquella época, la riqueza era un don de la Tierra, que no se creaba ni reproducía con la intervención del ser humano; éste solo podía descubrirla para consumirla; época en la que no existía aún la idea de producto ni producción humana (Rieznik, P.; 2001). El mismo autor menciona el carácter mágico que se le otorgaba al hacha de piedra, y posteriormente al martillo del herrero, al imitar simbólicamente el gesto del dios fuerte. En ese contexto, las prácticas agrícolas como el arar eran ritos de culto a la fertilidad.

Se estima que el concepto de trabajo en tanto actividad que requiere esfuerzo se afianza en épocas de guerras, esclavitud y división de clases, al forzar a varones y mujeres capturados durante las guerras, a los esclavos, y a las clases más bajas, a realizar las tareas menos deseadas (Peiró y Prieto; 1996:42).

En la Grecia Antigua, el “trabajo” llegó a ser considerado sinónimo de “esclavitud”, en tanto actividad denigrante y penosa, reservándose al ocio lo que era significado como verdaderamente digno: la ética y la política. Esta concepción del trabajo se extendió hasta la Edad Media relacionándose al trabajo con “restricción”, yugo que cargaban los animales, y que está en relación con el origen de la palabra “trabajo”: del latín “tripaliare”, que deriva del término “tripalium”: yugo hecho con tres palos en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos. (Neffa; 2003)¹⁵

Ahora bien, la dedicación al trabajo o al ocio, en los habitantes de la Grecia Antigua y también de Roma dependía de los derechos políticos que tenían.

La sociedad griega estaba dividida por un lado, por quienes tenían que trabajar para subsistir: los esclavos, los artesanos libres y los extranjeros, y por otra parte, aquellos que no necesitaban ocuparse de trabajar para la subsistencia: los ciudadanos libres, quienes disponían del tiempo de ocio para búsqueda de “la verdad y la virtud” (Peiró y Prieto; 1996:43).

Aristóteles (en su Política, VIII, 3, 1338a 38- 1338b4; citado por Álvarez Dorronsoro, s/f; y en González, 1998; entre otros) diferenciaba actividades libres, de actividades serviles; rechazaba estas últimas aduciendo que *"inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud"*. Identificaba al ocio, a la contemplación, al actuar según la virtud, como finalidad suprema de toda ocupación humana, para ser un buen ciudadano (Neffa; 1999). De igual modo, Platón consideraba que la filosofía era para los ciudadanos libres y ociosos, mientras que el trabajo era propio de los esclavos. Había actividades “estimadas”, a las que podían dedicarse los hombres libres, y otras dirigidas a la conservación de la vida, sustentadas en la “necesidad”, ejercidas por un sector de aquella sociedad, predominantemente esclavos (Peiró y Prieto; 1996:43; Meda, 1998; Arendt; 1993).

Considerando lo dicho, el trabajo era concebido como una tarea obligada y penosa, degradante por la imposición que le implicaba al individuo de tener que realizarlo para subsistir, distando de las condiciones que promueven la virtud (Neffa; 1999 y Pérez, A.; 1997). En la Edad Antigua era realizado por los esclavos, mientras que en la Edad Media y Moderna, por los siervos, campesinos y obreros; de este modo, la tradición greco-romana instaló la dicotomía entre trabajo manual – significado como degradante - y actividad intelectual, filosófica y literaria – en su aspecto de valor (Müller, 1998). Así es que el trabajo, por aquella época, difería de aquello que caracterizaban como lo más elevado de la esencia humana.

La idea de que el trabajo es propio de los esclavos, también caracterizaba a la sociedad romana. En ésta se pueden identificar tres factores que introdujeron particularidades en la concepción del trabajo desarrollada en la Grecia clásica - factores que conformaron los cimientos del debilitamiento y posterior desaparición de la esclavitud - (Pérez, 1997, también citado por Peiró y Prieto, 1996): 1) el desmesurado aumento en el número de esclavos produjo un abaratamiento de la mano de obra, constituyéndose en un pilar básico del sistema romano de producción

y consumo; 2) la influencia del pensamiento estoico que se tradujo en un auge de la mentalidad preigualitaria, contraria al sistema esclavista; 3) el desarrollo del derecho romano que promovió las posteriores formulaciones del derecho universal.

Considerando la tradición judeo-cristiana, el trabajo tenía una significación similar respecto de la griega y la romana. Introducen la creencia de que el trabajo es producto del pecado original y un medio de expiación, en tanto un modo de cooperar con Dios en la salvación del mundo. En este sentido, el trabajo comienza a adquirir el valor de disciplina y penitencia, respondiendo al mandato que recuerda Müller (1998:118), de “ganar el pan con el sudor de la frente”. Esta connotación positiva se afianza al entender que mediante el resultado del trabajo, es posible alcanzar un excedente de bienes y servicios que sería para compartir con los pobres. De todos modos, al igual que los griegos y los romanos, le estarían otorgando al trabajo un valor intrínseco relativo siendo que aún estaba vigente que el no-trabajo daba la posibilidad de ocupar el tiempo rezando y dedicándose a la vida espiritual y contemplativa (Peiró y Prieto; 1996:44).

Si bien las significaciones acerca del trabajo tienen algunas particularidades al interior de la tradición judeo-cristiana, como también entre unas religiones y otras, desde aproximadamente el siglo XIV, en la época del Renacimiento y hasta la actualidad, el trabajo adquiere un sentido más allá de las connotaciones religiosas por el placer mismo que se experimenta al realizarlo.

En Occidente, la Reforma cristiana, Protestante, introduce cambios en la concepción del trabajo (siglo XVI) revalorizando la vida activa respecto de la contemplativa (Müller, 1998). El trabajo pasa a ser considerado una obligación o deber de valor particular por su contribución a la creación del Reino de Dios. Mediante los aportes de Lutero, el trabajo pasó a ser concebido como un “sendero hacia la salvación”. Con Calvino se perfeccionaron las ideas de Lutero al sostener que el trabajo respondía a la voluntad de Dios, y que el incremento de la riqueza personal era un signo de virtud siempre que sea compartida con los pobres y no sea utilizada como fuente de placer personal. Con los calvinistas se conformó un modelo de vida de disciplina, trabajo y buenas obras; el trabajo pasa a ser concebido un medio que si bien no asegura la salvación eterna, permite reducir las dudas al respecto. Y de este modo, el trabajo asume un valor instrumental y de obligación, a la vez que el ocio - apreciado en la Antigüedad - pasa a ser considerado aquello que es necesario combatir. (Müller, 1998; Salanova en Peiró y Prieto, 1992)

Si bien los destacados físicos de esa época y muchos de sus sucesores tenían profundas convicciones religiosas, el desarrollo creciente y progresivo de la mecánica, propició la difusión de un materialismo, y que se afianzase una concepción mecanicista del mundo que imperaba por aquellos años (modelo compatible al supuesto epistemológico tradicional – paradigma de la simplicidad -, al que nos referimos en el ítem 1.01). Así es que la ciencia del siglo XVII puso énfasis (a diferencia de la filosofía de los aristotélicos de la época), en lo cuantitativo y lo empírico, y se torna importante el disponer de un aval “científico”. Colaboró a que hacia finales del siglo XVIII apareciese el artesano elaborando productos de manera especializada y los campesinos orientando su producción para el comercio. (Mariano Artigas, 1990).

De este modo, el trabajo cada vez más se afianza como producción de materiales para satisfacer las necesidades primarias y vitales de las familias y las comunidades; era una actividad individual realizada dentro de un contexto familiar, tribal y/o comunitario, acorde a una obligación social (Meda, 1998; Salanova, Sancerini, Osca, Peiró y Prieto, 1991).¹⁶

Paulatinamente surgen las fábricas como la suma de varios artesanos bajo un mismo techo; en lugar de trabajar para cubrir sus necesidades básicas, comienzan a responder a la lógica del propietario: producir más en menos tiempo.

Con la Revolución Industrial el trabajo se convirtió en medio dominante para la adquisición de bienes y servicios. El valor del trabajo fue asociándose cada vez más al “producto” del mismo, a la vez que el trabajador comienza a sentirse reconocido socialmente por su producción.

De este modo, con el auge del capitalismo, la actividad económica, el éxito y las ganancias materiales se constituyeron en fines en sí mismos y fortalecieron la orientación de la actividad laboral hacia fines exteriores al individuo.

De acuerdo a lo dicho, hacia fines del siglo XVIII, y a partir del conjunto de transformaciones económicas y sociales producidas por el paso de la fabricación artesanal a la industrial, el trabajo adquirió una nueva valoración y centralidad en la vida de los sujetos. Se introduce una clara división entre trabajo y tiempo libre, entre lo económico y lo no económico (Pérez Adán, 1997:59). Se da lugar a nuevos modos de organización del trabajo para lograr esa mayor producción en menor tiempo: el trabajador comienza a especializarse en una tarea específica, tomando

contacto sólo con una parte del proceso de fabricación del producto, a la vez que se siente valorado por su labor.

Se afianza una modalidad laboral que es la relación de empleo, en tanto trabajo asalariado. Una relación laboral producto de un “pacto social” que por un lado brindaba reconocimientos, estabilidad, salarios seguros y protección social, en contraparte de la disciplina, la subordinación y una rígida organización del trabajo.

Surgen las conocidas Teoría de la Burocracia de Weber, La Teoría de la Organización Científica del Trabajo de Taylor y la Teoría de la Organización Formal de Fayol, sobre todo a inicios del siglo XIX en Norteamérica y en muchos países europeos, como un modo de comprender estos cambios producidos en el mundo del trabajo y de las personas. Consideraban al ser humano como un elemento más de la organización (*homo economicus*) y proponían una organización “racional” del trabajo, a través de una estricta jerarquía administrativa, procedimientos de control y supervisión de acuerdo a una cadena de mando, y retribución monetaria fija y permanente. En esta época del “fordismo” se promovía educar sujetos obedientes que aseguraban que éstos pudiesen formar parte de las organizaciones como un engranaje más de las mismas.

En ese contexto, el comportamiento del trabajador era concebido según una visión mecanicista, como respuesta a un estímulo (incentivo económico), por lo que quienes lideraban las organizaciones consideraban que si el empleado estaba económicamente motivado, de acuerdo a los esfuerzos que le requería el trabajo, el resultado de su trabajo sería máximo en sus niveles de productividad (creencia acorde a la teoría evolucionista de la época que estaba introduciéndose con fuerza en el campo de la psicología - puede ampliarse información consultando a Huertas, 1997:24, quien cita a William James, 1890; y William McDougall, 1912).¹⁷ (ver Figura A.3)

Por aquella época, los trabajadores, y los jóvenes que se preparaban para el trabajo, debían aprender a adaptarse a esas “normas” basadas en la regulación y medida del tiempo. Los jóvenes tenían que conducirse según las “marcas disciplinarias” que desde las distintas instituciones de las que formaban parte eran instituidas como válidas y necesarias: sobre todo la familia y la escuela entre otras instituciones (Zadunaisky et al., 2001). De ese modo el joven se aseguraba ser miembro de la sociedad y poder transitar su juventud hacia la adultez.

Como señaló Suárez Sosaya en el I Seminario Internacional sobre Jóvenes y Trabajo desarrollado en México (2009), “el ideal de juventud de aquella época era ser estudiante de sexo masculino, urbano y de clase media, que se prepara para, en un futuro, ser un buen ciudadano y trabajador. La escolarización fue la vía que se ideó para producir jóvenes disciplinados y trabajadores”.

El futuro era concebido como una creación del trabajo. Había una fuerte ambición por el progreso y eso requería tener confianza en el presente. Bauman (2002) ilustra estas ideas presentando uno de los principios que está pintado en oro y púrpura sobre el cielorraso de un enorme salón de asamblea del Ayuntamiento de Leeds, en Inglaterra, a mediados del siglo XIX, el cual dice: “*labor omnia vincit*” – “el trabajo todo lo vence”.

Los trabajadores aspiraban a ser contratados para sobrevivir y a su vez el incremento del capital dependía de esa contratación. En ambos estaba presente la mentalidad “a largo plazo” por lo que era importante que la forma de convivencia respondiera al interés de todos (Bauman, 2002).

Para los jóvenes, la educación y el trabajo fueron instituyéndose como los medios necesarios para desarrollarse y ascender en la estructura social, para lograr su autonomía y concreción de proyectos de acuerdo a ideales y aspiraciones personales. Paulatinamente la actividad laboral fue asumiendo un lugar de centralidad en la vida de los sujetos (ver figura A.4)

Ahora bien, llegando a la década del 20 (según señala Schein, 1982:52), al aumentar el estándar de vida en la sociedad industrial, los trabajadores comenzaron a tener nuevas expectativas respecto de aquello que la organización debía ofrecerles; el incentivo económico no alcanzaba para motivarlos, alterándose las significaciones que tenían sobre el trabajo. A la vez, las organizaciones también tenían nuevos intereses respecto de los trabajadores, esperaban de ellos creatividad y lealtad, frente a un mercado de trabajo competitivo.

Considerando un enfoque macrosocial, por aquella época se comenzaron a producir modificaciones en el contexto socio-político: el debilitamiento de las monarquías y sistemas autoritarios ante regímenes democráticos y participativos que influyeron en los modos de organización del trabajo (Hermida, Serra y Kastika, 1992).

Estos cambios en la trama social fueron acompañados por modificaciones en las conceptualizaciones sobre el comportamiento humano, y en particular sobre la

motivación del mismo, comenzando a considerarse la influencia que ejerce el ambiente (Freud elabora el concepto de Superyó; Skinner desarrolla su teoría del reforzamiento).

A través de los conocidos estudios experimentales realizados en el campo de las organizaciones (los de Hawthorne, realizados por Elton Mayo, y los del Instituto Tavistock, realizados por Trist), identifican que las condiciones laborales eran un factor determinante en los niveles de productividad. Y eso porque la motivación hacia el trabajo y sus significaciones estaban asociadas no sólo a las condiciones físicas, sino también a las relaciones sociales que entabla el trabajador en el ámbito laboral, ya sea con sus pares, subordinados como con supervisores (Marín, 1997:54 y Schein, 1982: 54), fortaleciendo la nueva hipótesis del ser humano como ser social, *homo socialis*. Creencia que se consolida por los aportes de Kurt Lewin, alrededor del año 1925, a través de su Teoría de Campo (Field Theory), al entender al comportamiento humano como resultado o función de la interacción entre la persona y su ambiente. Le otorga una importancia psicológica fundamental *“a la relación directa entre el estado momentáneo de un individuo y la estructura de su medio ambiente psicológico”* (Lewin, K.; 1969), de relevancia para comprender la motivación del comportamiento del ser humano en un ambiente de trabajo.

Considerando los aportes de Freud, en el artículo El Malestar en la cultura (1930:3027), significa al trabajo como nexo del individuo con la sociedad: “...ninguna otra técnica de orientación vital liga al individuo tan fuertemente a la realidad como la acentuación del trabajo, que por lo menos lo incorpora sólidamente a una parte de la realidad, a la comunidad humana. La posibilidad de desplazar al trabajo y a las relaciones humanas con él vinculadas una parte muy considerable de los componentes libidinosos narcisistas, agresivos y aún eróticos de la libido, confiere a aquellas actividades un valor que nada cede en importancia al que tienen como condiciones imprescindibles para mantener y justificar la existencia social.” De este modo, el trabajo propiciaría el protegerse del sufrimiento por ligarse en él los componentes narcisistas, tanto agresivos como eróticos, de la libido.

Esta perspectiva del trabajo en su relación con un entorno social, también se manifiesta en la teoría propuesta por Maslow sobre la Jerarquía Funcional de las Necesidades. Esta teoría desarrollada durante la década del 50, aún hoy es consultada para comprender que la motivación del ser humano para trabajar excede la satisfacción de las necesidades básicas, y también de las sociales; hace

referencia a otras necesidades, de estima y autorrealización, en tanto intervinientes en la construcción del sentido que los trabajadores le otorgaban al trabajo.

Asimismo, a través de Mc Gregor (con su Teoría X e Y), se afianza la idea de que el ser humano no es esencialmente perezoso para el trabajo e incapaz de autocontrolarse; se fortalece la concepción de un ser humano que tiene motivación básica hacia el trabajo, con potencial de desarrollo y capacidad para asumir responsabilidades (ver figura A.5)

En este contexto de situación, adquiere importancia la compatibilidad existente entre las destrezas e intereses individuales de los trabajadores, y las características particulares de la actividad laboral que desempeñan.

Al son de los cambios que se fueron suscitando en las teorías acerca de la motivación del ser humano, acordes a los citados presupuestos sobre la naturaleza humana, también se introducen cambios en las teorías sobre la administración del personal (Chiavenato, 1994:100). En las organizaciones, la autoridad formal prevalece orientada hacia una supervisión más participativa; también se le otorga importancia a los grupos informales, entendiéndose que éstos propiciaban la generación de mayor satisfacción laboral en los empleados (Schein, 1982).

Por otra parte, se comenzó a configurar un ideal de joven trabajador sociable, participativo, con habilidades creativas, inquieto por capacitarse y profesionalizarse. Asimismo, las mujeres comienzan a acceder más a la educación, y también a ocupar puestos de trabajos en las organizaciones (Ver figura A.6).

Paulatinamente, los trabajadores comenzaron a mostrar interés en disponer de información sobre su desempeño, sus capacidades y también expectativas de la organización para efectuar modificaciones en sus comportamientos lo cual puede asimismo incidir en sus propias emociones y autoimagen. Es acorde a una revalorización del comportamiento humano como intencional - aporte de la psicología cognitiva- (Huertas, 1997:50) dando lugar asimismo a la generación de estrategias motivacionales para los trabajadores, según enfoques más modernos tales como el establecimiento de metas y enriquecimiento del trabajo (Landy, 2005).

Adquiere fuerza la concepción del trabajador como "ser humano complejo que actúa en una organización compleja", sobre todo alrededor de la década del 50 cuando asume valor la Teoría de los Sistemas. Esta teoría, si bien fue desarrollada por Ludwig Von Bertalanffy a inicios del 1930, como reacción a los excesos de la aplicación de los métodos mecanicistas, habitualmente se sitúa como fecha de aparición los años '70, por el reconocimiento que alcanza la teoría; seguramente en relación con los avances de la microelectrónica y la tecnología de las comunicaciones que atravesaron a las sociedades ampliando las redes y entrecruzamientos culturales (Marín, 1997:58; Hermida, Serra y Kastika, 1992:125).

Manuel Castells (2004) realiza un interesante estudio acerca de la era de la información y su interacción con la economía, el trabajo y la sociedad. Retoma el aporte de distintos autores y utiliza la noción de paradigma tecnológico de Carlota Pérez, Christopher Freeman y Giovanni Dosi (1983); a partir de ellos señala cinco características. Refiere que: 1) su materia prima es la *información*; 2) *moldea* a los individuos y grupos sociales, por ser ésta esencial en la vida humana; 3) posibilita la interconexión, configurando *redes*; 4) se caracteriza por la *flexibilidad* para la reconfiguraciones, en un contexto de permanentes cambios; y 5) permite conformar *sistemas* altamente *integrados*.

La sociedad, así atravesada por este paradigma tecnológico, caracterizada por la amplitud de las redes y entrecruzamientos culturales, participa del proceso de la globalización. Se entiende por ésta a un suceder de transformaciones económicas y sociales, fundada en el desarrollo de las tecnologías, que permite superar las barreras del tiempo y el espacio en las transacciones y en las relaciones inter-institucionales e interpersonales (Aguado, 2003).

Neffa (1999), así como también Beramendi, Ceballos y otros (2008) identifican a la sustitución del modelo capitalista - que valoriza la producción industrial -, por un modelo en el que el valor está en los conocimientos abstractos de las personas -en las capacidades de organización, planificación y logística -, como factor incidente en las modificaciones acerca del significado subjetivo del trabajo.

Es sabido que hoy en día, ante los avances de la tecnología de la comunicación y la informática, en un contexto de aumento de la dinámica y turbulencia del entorno, se introdujeron cambios para innovar en los modos de organización del trabajo, fortaleciéndose una gestión participativa de los

trabajadores, pretendiendo que éstos asuman sus responsabilidades, posicionándose en un rol de gerenciamiento de sí mismos.

Estos cambios, por un lado son motivantes para los trabajadores, por facilitar el despliegue de las capacidades que éstos tienen; sin embargo, por otro lado retroalimentan un entorno de incertidumbre. El joven que aspira a prepararse y ser incorporado al mercado del trabajo, se encuentra sin un rumbo definido que le asegure el éxito. Ya no le es suficiente ajustarse a las “normas” establecidas, ya que la creatividad y capacidad de innovación son sociolaboralmente valoradas. Como dice Bauman, no hay seguridad sobre el camino a seguir para que el joven pueda mejorar su realidad; el trabajo ya no asegura un progreso y un futuro. Si depende del propio ingenio y creatividad, los individuos pasan a ser los responsables de su futuro, y asimismo culpables sobre su situación (ver figura A.7).

Este breve recorrido histórico sobre dinámicas psicolaborales evidencia la trama de factores micro y macrosociales que participan en la construcción de las significaciones sobre el trabajo. Asimismo, pone de manifiesto que éstas son producidas en el interior de las relaciones intersubjetivas - su cimiento -.

Es posible afirmar que el trabajo, de haber sido significado exclusivamente como un medio para la subsistencia, fue adquiriendo otras connotaciones, y que éstas dieron lugar a expectativas e ideales juveniles respecto de la actividad laboral; además, con particularidades en quienes decidieron emprender un estudio universitario. Paulatinamente fueron asumiendo importancia no sólo las condiciones laborales, sino también las tareas a realizar y su compatibilidad con las habilidades y destrezas del trabajador, además de adquirir relevancia las dinámicas organizacionales, el clima laboral y la inquietud por disponer de un feedback e información que les permita aprender y conducirse con iniciativa y autonomía.

Teniendo en cuenta este enfoque, en esta investigación se le dio importancia a comprender la construcción de las significaciones de los jóvenes sobre el trabajo, considerando ese contexto histórico que brinda una primera trama de sentido, en relación con las experiencias propias y de aquellas que conocen por sus allegados.

2.01 Definición de Trabajo que se sustenta en esta Tesis

Se concibe al trabajo como un aspecto central de la vida del individuo. Constituye un instrumento que no sólo le permite obtener un ingreso económico para la subsistencia y logro de objetivos personales y familiares, sino que también posee un valor intrínseco al contribuir a la mejora de la experiencia personal y el desarrollo del individuo (Peiró y Prieto, 1991). Es un “organizador de la personalidad y sustento de la identidad” (Schlemenson, 2002:115).

Requiere de movilización física, psicológica y cognitiva, poniendo en práctica todas las habilidades y competencias humanas. Permite expresar, crear, desplegar potencialidades y crecer como personas. Posibilita resolver problemas ejercitando y desarrollando procesos de análisis y síntesis, discernimiento y abstracción conceptual (Neffa, 1999).

Trabajar implica vincularse y agruparse, así como definir y orientarse para el logro de objetivos conjuntos. Es una actividad que se realiza en un medio ambiente con el que entablan relaciones de intercambio, dando sentido, contención y pertenencia a quienes actúan en él, influyendo de manera constructiva e integradora, enmarcando y significando las acciones individuales en un contexto social (Schlemenson, 2002).

Por lo tanto, el trabajo es una actividad mediante la cual se producen bienes y servicios que tienen una utilidad social (Neffa, 1999), que demanda un esfuerzo físico y psíquico que implica una dimensión de integración social, además de la posibilidad de participar de objetivos y proyectos comunes que trascienden la individualidad (Meda, 1998; Aguiar, 1997; Drenth, 1991; Jahoda, 1987). En el ámbito del desarrollo laboral se distribuyen roles y funciones según una estructura jerárquica, con delegación de responsabilidades y asignación de tareas (Jaques, 1996; citado por Schlemenson, 2002). Recibiendo a cambio de su producción, un reconocimiento y una valoración social, siendo una importante vía de satisfacción para el sujeto que trabaja (Meda, D.; 1998).

Capítulo 3:

Ser joven: una aproximación conceptual

*¡Oh santa edad por nuestro mal pasada
A quienes los antiguos le pusieron
El dulce nombre de la “edad dorada”!
Goethe, 1591*

La Juventud es un período de la vida de un sujeto, en el que la sociedad deja de verlo como un niño o una niña para identificarlo en un proceso de transición hacia el logro de una independencia y autonomía adulta. Sin embargo, es caracterizada y conceptualizada teóricamente con particularidades a lo largo de la historia, siendo que se trata de una construcción social e histórica. De acuerdo a ello, es posible identificar factores sociales, culturales e históricos que influyen en los ideales sociales sobre la juventud.

Como refiere Morin (2002:25) *“los individuos, conocen, piensan y actúan según los paradigmas inscriptos culturalmente en ellos”*; en esos paradigmas se sustentan los ideales en los que se fundan las expectativas personales de los jóvenes y las decisiones que delinear sus trayectorias individuales (Craig, 2001).

3.01 La Juventud, desde una perspectiva socio-histórica

Aunque en las sociedades primitivas y en las primeras civilizaciones de la Antigüedad como en Grecia y Roma, se diferenciaba a los grupos de jóvenes en cuanto a edad, adquiere importancia como grupo social definido en la modernidad; sobre todo asume fuerza en Europa, hacia finales del S XVIII e inicios del siglo XIX (Souto Kustrín, 2007a y 2007b).

Según refiere Varrón (en Cueva Perus, 2005, quien fundamenta sus aportes en Fraschetti, 1996), en Roma se era *puer* hasta los quince años, adolescente entre los quince y treinta años, y joven entre los treinta y los cuarenta y cinco años. Si bien son edades aproximadas, es evidente las disparidades existentes entre aquella identificación de distintas etapas vitales, respecto de las consideradas en estas décadas.

Quizás se encuentre en relación con que la sociedad romana se caracterizaba por el “poder” que los padres tenían sobre sus hijos, organizaban la vida de éstos hasta que morían, momento en que los hijos podían convertirse en padres de familia y asumir el poder que ejercían sus padres. Esto explica la razón

por la cual Roma era definida como una “ciudad de padres” siendo que éstos habían llegado a tener derechos sobre la vida y la muerte de sus hijos (Galino, 1968).

Además, había una clara diferenciación respecto del sexo: las mujeres desempeñaban roles secundarios, siendo considerada la danza un signo de buena educación (también solían ser poetisas, músicas, nadadoras o gimnastas); mientras que los varones eran instruidos en el conocimiento de las letras, cánticos y música, y se les instruía de manera colectiva para el fortalecimiento de su resistencia física, que les permitiese ser competitivos.

Lo dicho difiere de lo que acontecía en Grecia: le otorgaban importancia a la *paideia*, la educación o pedagogía que se centraba sobre todo en los valores artísticos - por sobre la virilidad belicosa -; asimismo, la diferencia de etapas según edad cronológica no era tan estricta como en la sociedad romana respecto de lo instituido por la *patria potestad* (poder del padre). Y de este modo, las ideas innovadoras estaban asociadas a aquellos grupos de jóvenes que podían dedicarse a la educación y la cultura.

Según la misma fuente consultada, las sociedades latinoamericanas tienen características heredadas de la sociedad romana más que de la griega; lo ejemplifica mediante los conocidos antecedentes de padres campesinos que consideraban a sus hijos como mano de obra barata, aún cuando implicaba producir más de lo que necesitaban para consumir.

A lo largo de toda la Edad Media e inicios de la Edad Moderna, extendiéndose aún más en sectores populares, es a partir de los siete años cuando los niños entraban de golpe a formar parte de la comunidad de los hombres, no existiendo una clara distinción entre la infancia y otras etapas de la vida preadulto. Esta afirmación de Souto Kustrín (2007), doctora en Historia por la Universidad Complutense de Madrid, parece estar en relación con los aportes de Griffa y Moreno (1993) quienes refieren que en las sociedades tribales primitivas era muy breve y estaba rígidamente pautado el pasaje del mundo infantil al mundo adulto, existiendo rituales que hacían evidente el comienzo y cierre de esa etapa. En un tiempo reducido de semanas o meses, el niño aprendía a obtener alimento, defender a su pueblo, casarse y asumir en plenitud la condición de guerrero –adulto -.

Sin embargo, se sabe que en un texto antiguo se hace referencia a la adolescencia ubicándola entre los 14 y 28 años, como fase que sigue a la infancia y la puericia, y que es previa a la juventud, extendiéndose ésta hasta los 45 o 50 años (Müller, 1998). De igual modo, existen antecedentes que confirman la identificación de la adolescencia hasta una edad que variaba hasta los 21 o 28 años, dependiendo de distintas categorizaciones. Cabe señalar que, hasta el siglo XVII - entre quienes hablaban francés - solo se distinguían la infancia, la juventud y la vejez, introduciéndose posteriormente la fase de la adolescencia entre quienes hablaban latín.¹⁸ (Souto Kustrín, 2007).

Uno de los motivos que propiciaron que en la Modernidad - particularmente en Europa, entre finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX- los jóvenes adquirieran importancia como grupo social, es el factor demográfico (Cueva Perus; 2005).

Souto Kustrín (2007), además de dicho factor, considera relevantes a las consecuencias de los cambios acontecidos por la modernización económica, social y política.

Al respecto, el desarrollo del Estado moderno instauró instituciones y reglamentos que si bien por un lado incidieron en ampliar la etapa de dependencia por cuestiones de edad (con mayores controles por parte de la familia y otras instituciones, particularmente sobre quienes tenían entre 14 y 18 años), por otra parte, favorecieron la organización y actuación de los jóvenes de manera independiente, con decisiones que asumían de manera personal de acuerdo con el advenimiento del pluralismo de pensamientos y valores (antes acotados por predeterminaciones según género y estatus social, y luego favorecido por la exposición de los adolescentes y jóvenes a la influencia de modelos de socialización distintos a los de su contexto familiar, que rompían con la uniformidad rígida de normas, ideales y expectativas que se promovían desde la familia, dando la oportunidad a los jóvenes a orientar su vida según sus deseos). De este modo, se acentúa la diferenciación entre la fase de la adolescencia y la juventud, quedando conformada ésta por quienes mantenían una mayor autonomía.

Otras de las consecuencias del contexto de modernización económica, social y política, son: el establecimiento de la obligatoriedad de un período de educación (que fue ampliándose con el paso del tiempo), y la regulación del acceso

al mercado laboral (cabe señalar que la primera ley que prohibió la contratación de niños menores de nueve años, y se limitó el trabajo de quienes tenían entre 9 y 13 años a 9 horas por día, y 6 días por semana, se promulgó en Inglaterra hacia la década del treinta; Miranda, 2007 y Souto Kustrin, 2007). En referencia a ello, existieron particularidades en los ritmos y cronologías según los distintos países¹⁹.

La industrialización también colaboró para que los jóvenes asumieran un valor de importancia como grupo social, por el afianzamiento que ocasionó en la relación entre el trabajo y la educación: la obtención de trabajos más cualificados y mejor pagos dependía de la extensión de la educación y formación profesional. En asociación con lo antes dicho, y como señala Miranda (2007, retomando aportes de Dávila Guiardo y Medrano, 2006 y de Guillen Ramirez, 1985), en la expansión de la escolaridad subyace la necesidad del aplazamiento al ingreso en el mercado laboral favoreciendo la regulación de los ciclos vitales de los sujetos respecto de los niveles previstos en el sistema educativo formal, quedando homologada la condición de joven con la de estudiante.

Ahora bien, la extensión de la educación requería de dinero. Si bien por un lado, se reducían las posibilidades de formación en los lugares de trabajo, por otra parte, aumentaba la solicitud de personal no calificado en determinados sectores económicos de la sociedad, sobre todo de los servicios; cabe recordar que ésto motivó la protesta de jóvenes obreros, iniciada por los aprendices, al sentir que, más que ser una oportunidad de aprendizaje, eran explotados por ser mano de obra barata.

De este modo, se fue configurando socialmente un ideal de juventud caracterizado por ser estudiante de sexo masculino, urbano y de clase media, que se prepara para, en un futuro, ser un buen ciudadano y un buen trabajador. En ese marco de situación, la escolarización fue la vía que se ideó para producir jóvenes disciplinados y trabajadores (Suárez Sosaya; 2009). Acorde a ello, la educación burguesa se orientaba a promover en los niños y jóvenes un “fuerte control de los impulsos”, a respetar y no contradecir a la autoridad representada por los adultos (Di Segni Obiols, 2006:25).

La industrialización también introdujo como consecuencia, que la población juvenil emigre y se concentre en las ciudades, afianzando su independencia económica y social. También instaló la diferenciación entre trabajo y

tiempo libre; el ocio era antes privilegio de las clases dominantes, pasando a ser un derecho para todo trabajador, regulándose el tiempo para trabajar y aquel que permitiese el consumo (Müller, 1998; Pérez, 1997).

Siendo que muchos jóvenes disponían de tiempo libre, se introdujeron cambios culturales generándose actividades de ocio cada vez más organizadas y comercializadas: salones de baile, bares, posteriormente cine y eventos deportivos; actividades a las que podían acceder quienes disponían de cierto nivel económico, acentuándose las diferencias con los sectores menos favorecidos que debían trabajar más horas y tenían menos dinero para gastar. Esto propició la generación de grupos de jóvenes obreros que se reunían en la calle para conversar, beber, jugar a las cartas o al fútbol, facilitando las fricciones con la policía. A lo largo del siglo XIX se fue fortaleciendo la idea de la peligrosidad, indisciplina y potencial delincuencia juvenil que implicaban los grupos de jóvenes con tiempo libre, concentrados en las ciudades.

La situación descrita promovió el surgimiento de organizaciones juveniles, algunas impulsadas por adultos, a la vez que surgieron otras motivadas por los mismos jóvenes. Entre las primeras de ellas se encuentran las derivadas de la Iglesia Católica - Juventud Católica -, en distintos lugares como España y Francia; al igual que grupos denominados Scouts; la Boy's Brigade y la Girls' Life Brigade en Gran Bretaña, entre otras, que se fundaban en desarrollar hábitos de conducta como la obediencia y la disciplina, el abstenerse del consumo de bebidas alcohólicas, el respeto por las leyes, así como también el inculcar en las mujeres el ocuparse del mantenimiento de la casa y la educación de los hijos.

Respecto de las organizaciones juveniles impulsadas por los mismos jóvenes, comenzaron a surgir en Europa luego de las guerras napoleónicas, sobre todo desde ámbitos universitarios, por la desigualdad en el proceso de modernización (incluso se refleja el fortalecimiento de las asociaciones juveniles por su participación en el ámbito político como sucedió en España). La conformación de las primeras organizaciones juveniles obreras se generaron para la defensa de sus derechos (como se evidenció en Francia con el grupo de estudiantes colectivistas de París conformado en 1893, que luego se constituiría en la Section Française de l'Internationale Ouvrière – SFIO - el partido socialista francés).

Como señala la Dra. Sandra Souto Kustrín, las primeras e importantes movilizaciones juveniles se ubican en Europa en el período de entreguerras; la unión

estaba fortalecida por el gran impacto que la guerra produjo en las familias, particularmente en los jóvenes, aunque de distinta manera según aspectos de nacionalidad, clase y singularidades personales.

Algunos tuvieron que asumir tempranamente responsabilidades y roles al quedar huérfanos. Otros, jóvenes mujeres, debieron desempeñar mayores funciones en la familia y realizar trabajos que antes se consideraban masculinos. Además, la crisis económica de la década del treinta afectó de manera significativa en cuestiones de educación: ya sea porque algunas familias tuvieron que retirar a sus hijos de los centros de enseñanza, como los recortes presupuestarios para educación que se instauraron desde los mismos gobiernos. En lo que respecta al empleo, los jóvenes experimentaron con fuerza la crisis de la década del treinta.

Es evidente que muchos jóvenes, ante las necesidades surgidas, emprendieron nuevos caminos y se apartaron de valores sociales tradicionales que les habían sido inculcados por los adultos, siendo que la guerra parecía indicarles que eran erróneos. Por distintas razones, los jóvenes en general se vieron ante la necesidad de conducirse con mayor autonomía.

Este marco de situación que caracterizó al período comprendido entre las dos guerras mundiales, favoreció a que los grupos políticos pongan su atención en la juventud y se afiance como grupo social. Ya no sólo la percibían desde el enfoque de los problemas que despertaban, sino que ahora depositaban en ella el rol de transformadores de la sociedad, de *“fuerza dirigente de un futuro renacimiento”* (según términos de la mencionada autora).

Lo dicho justifica que los primeros abordajes sociológicos sobre el concepto de juventud se hayan desarrollado sobre todo hacia la segunda década del siglo XX,²⁰ y luego ampliados y profundizados por las movilizaciones estudiantiles de los años sesenta.

Es así que hasta inicios de la década de los setenta, los jóvenes se comprometían con los ideales y utopías de la modernidad, defendiendo causas revolucionarias fundadas en valores de liberación política, sexual y educativa (Müller, 1998).

Los jóvenes comienzan a ser valorados por sus aportes para la innovación; aspecto que también queda reflejado en el ideal de juventud de la época, y en las expectativas que se tenían sobre el desempeño de ellos en el ámbito laboral. Como se señaló en el apartado anterior, se esperaba que el joven, sobre

todo del sexo masculino, además de ser estudiante, fuese sociable, participativo y creativo. Por otra parte, por aquellos años las mujeres comienzan a tener más acceso a la educación, además de que más número de mujeres se insertan en el mercado laboral. Si bien desde fines del siglo XVIII las mujeres habían comenzado a luchar por sus derechos y por ser más independientes de los varones, además de realizar estudios terciarios y formarse para ser profesionales, es hacia el siglo XX que un mayor número de mujeres logran estudiar, trabajar y también formar su propia familia (Di Segni Obiols, 2006).

El crecimiento de las tecnologías de la información y comunicación, que propició la globalización, e intervino en cambios en el mercado laboral, en la profundización de la desigualdad social, y en la crisis por falta y precariedad laboral, afectó a los jóvenes. Se produjo una masificación de la escuela secundaria y ampliación de la matrícula en el nivel de educación superior (Miranda, 2007); sobre todo se evidencia el cambio en las mujeres, quienes también se insertan laboralmente en distintos ámbitos profesionales, con o sin remuneración por su trabajo, lo que “desafía los imaginarios sociales convencionales” (Müller y Kligman, 2001).

También desde la década de los ochenta, y en consonancia con lo anteriormente expresado, se produce una pérdida de ideales, incrementándose la influencia de los pares, los que sustituyen a los modelos adultos (Müller, 1998). Se genera un contexto de incertidumbre, frente a lo cual Edgard Morin (2002) recomienda que es necesario aprender a enfrentarla, siendo que vivimos en una época cambiante, con valores ambivalentes.

Durante las últimas tres décadas se ampliaron los procesos de flexibilización y desregulación laboral que introdujeron cambios en las condiciones de vida en los trabajadores (Miranda, 2007). El alza del desempleo a nivel mundial afectó en forma importante a los jóvenes, en especial a las mujeres jóvenes, al asumir nuevos roles sociales y familiares (Müller y Kligman, 2001; Boso y Salvia, 2006). Asimismo, el nivel de estudios alcanzados no es garantía de conseguir un empleo (Müller, 1998). Como consecuencia, los jóvenes dependen más de sus familias, y muchos de ellos quedan más expuestos a actividades ilegales para la subsistencia (Miranda, 2007).

Considerando a aquellos jóvenes que logran un empleo, con frecuencia deben enfrentar largas jornadas, contratos temporales o informalidad, salarios bajos, y poca o ninguna protección social en la forma de seguridad social o de algún otro tipo de beneficio (según la citada Encuesta Joven 2008, de la Unidad de Coordinación de Políticas de la Juventud de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

Los cambios en el contexto social planteado, introdujo modificaciones en la distribución de los saberes entre las generaciones: por un lado, jóvenes habituados con la tecnología, a la vez de adultos más inexpertos al respecto, que pierden su estatuto de aquel que sabe y a quien no se le discuten sus apreciaciones y decisiones; además, perciben que aquello que era valorado de su proceder (como el presentismo, la puntualidad y su respeto hacia la autoridad postergando sus deseos) pierde valoración ante un ideal de perfil laboral más flexible, con actitud seductora y vendedora (Di Segni Obiols, 2006). Por otra parte, los jóvenes cada vez más se encuentran con dificultades para alcanzar o retener bienes a los que habían accedido las generaciones anteriores, como ser una vivienda, automóvil, vacaciones, trabajo rentable, cobertura de salud, entre otros, por cuestiones de desempleo y/o desocupación (Müller, 1998:130).

Según lo señalado, se fue configurando una nueva condición juvenil en la que subyace, por un lado un mayor deseo de autonomía individual en aspectos emocionales y afectivos, mientras que por otra parte se evidencia un retraso en la emancipación económica del joven respecto del grupo familiar, sea por escasas oportunidades laborales o por una mayor permanencia en el sistema educativo formal. Esta reflexión es acorde a la presentada por Griffo y Moreno (1993) al aducir que la necesidad de disponer de más capacitación y educación para insertarse exitosamente en el mercado laboral, promueve que se extiendan los años de estudios a los universitarios, exigiéndose además estudios de postgrado, residencias y prácticas profesionales. Esto dificulta a los jóvenes la formación de una nueva familia, favoreciendo la dependencia psicológica y económica de sus padres, retrasando la asunción plena de los roles que implican una responsabilidad adulta.

Ese contexto favorece que los jóvenes se encuentren con un tiempo excedente que propicia que experimenten fuertes vivencias con sus pares, asociadas por ejemplo con el ocio, la música, la diversión (Miranda, 2007); éstas,

particularizadas según las posibilidades sociales y económicas de los jóvenes, dejan huellas subjetivas que inciden en las relaciones intergeneracionales.

En el medio rural y en los niveles socioeconómicos más bajos, la entrada al mercado laboral y la delegación de responsabilidades adultas, suele ser más precoz que en los niveles altos y en zonas urbanas desarrolladas. Por eso es importante considerar que la duración del período vital en cuestión depende de las épocas, los países, las culturas, e incluso de grupos diferenciados según distintos criterios en una misma comunidad (Griffa y Moreno; 1993).

Antes de finalizar esta perspectiva socio-histórica acerca del concepto de juventud, resulta relevante una reflexión de Bauman (2002). Señala que el debilitamiento del estado de bienestar y el deterioro del sistema de protección social que regulaba las relaciones laborales, promueve una sociedad que deja a los jóvenes expuestos al riesgo: así como los jóvenes varones y mujeres “son *libres* para encontrar *sus* caminos y encontrar respuesta a *sus* necesidades”, serían también los “culpables” de su propia situación, quitándole la responsabilidad ética que tienen la sociedad y el Estado ante la precariedad social y laboral.

3.02 Hacia un concepto de juventud

Todos los autores al referirse a la Juventud, están identificando una etapa dentro del proceso evolutivo de un sujeto, que tiene características que le son propias. Correspondiendo a esa fase de la vida, la Psicología evolutiva distingue - en líneas generales - una franja etárea entre los 20 y 29 años de edad (considerada en la definición de la muestra de estudio del presente estudio).

Es en la juventud cuando casi todos los aspectos del desarrollo físico – tanto de los varones como de las mujeres - se encuentran en su máximo esplendor. Entre los 20 y 30 años es el período de la vida en el que los individuos se encuentran en su plena vitalidad, fuerza y resistencia, en comparación con personas de otras edades; a los 25 años, la mayor parte de las funciones corporales se encuentran completamente desarrolladas, así como la máxima fuerza muscular, y la agudeza sensorial alrededor de los 20 años, además de alcanzar la máxima estatura – los varones aproximadamente a los 21 años mientras que las mujeres a los 18 años - (Griffa y Moreno, 1993).

Es un período de la vida en el cual son menos frecuentes las enfermedades, siendo los padecimientos más agudos que crónicos. La mayor causa

de muerte en esta etapa vital son los accidentes y los sucesos de violencia. Acordes a este esplendor del desarrollo físico, casi todas las culturas eligen a sus jóvenes para enviar a la guerra, depositan en las mujeres las expectativas de la maternidad, valoran a los atletas y modelos, y les exigen agotadoras prácticas a quienes deciden incursionar en una formación profesional. (Craig, 2001)

Ahora bien, Levinson (1978, en Rice, 1997; y en Griffa y Moreno, 1993) diferencia en el desarrollo humano períodos de construcción con períodos de transición. Identifica uno comprendido entre los 22 y 28 años; antes de esa edad sitúa un período de transición a la adultez y luego del mismo ubica otro período de transición (el de los 30 años). El citado autor señala como característica central de este período de edad, que el sujeto se orienta a la construcción de una estructura de vida con foco en su ingreso al mundo adulto. Estructura de vida conformada por aspectos externos como por ejemplo la participación social y cultural, la familia, la actividad religiosa y el trabajo; y por aspectos internos tales como por ejemplo los valores y la vida afectiva. Pasando por períodos estables en los que realizan las elecciones para su vida, y otros períodos transicionales en los que reevalúan sus elecciones y exploran nuevas posibilidades. Elecciones que sobre todo se sustentan en su necesidad de definir metas y elegir entre el deseo de explorar y el de comprometerse; etapa del desarrollo humano en el que se forma el “sueño”. Como propone Roger Gould (1972, 1978; en Rice, 1997), es aquella fase de la vida en la que el individuo se orienta a construir su futuro.

De acuerdo a esa concepción, el trabajo adquiere un valor central para los sujetos de esta edad, por ser el medio propicio para lograr la autonomía que aspiran e incorporarse en el mundo adulto, comenzando a trazar un proyecto de vida a futuro, a construir y orientarse hacia el “sueño” que desean concretar.

Griffa y Moreno (1993), al sostener que los jóvenes tienen la posibilidad de orientar sus intereses hacia el porvenir, de acuerdo a sus ideales a alcanzar, señalan que los jóvenes pueden enfocar los problemas de manera sistémica, de acuerdo a una lógica combinatoria y de doble reversibilidad que les permite pensar dentro del dominio de los posibles aunque sin alejarse del sentido de la realidad.

Citan los estudios de Piaget para aseverar que el pensamiento propio de los adolescentes es el formal, por constituir una reflexión de la inteligencia sobre sí misma. La lógica de las proposiciones implica un sistema operatorio a la segunda

potencia siendo que opera sobre proposiciones y su verdad depende de operaciones de clases y relaciones de números; además, lo real es solo un aspecto particular dentro del conjunto de combinaciones posibles.

Las operaciones de combinación, permiten “relacionar entre sí objetos y factores, ideas o proposiciones”, excediendo los aspectos concretos y limitados que le presenta la realidad, para considerar el conjunto de los posibles en función de operaciones de combinación. Implica razonar todas las variaciones posibles de los elementos dados, sin considerar el orden en los que se les presenta, y pudiendo combinar dos, tres o más elementos de manera simultánea. Además puede utilizar operaciones de disyunción (tanto exclusiva como inclusiva), implicación, bicondicional, negación alternativa, entre otras.

Respecto de la doble reversibilidad, los mencionados autores aclaran que se refiere a operaciones por inversión y por reciprocidad, y que pueden combinarse en un sistema que Piaget denomina grupo de cuatro transformaciones. La reversibilidad por inversión o negación, propia de las estructuras de clasificación, responden de manera directa a una pregunta (sí / no ante una pregunta). La reversibilidad por reciprocidad o asimetría, característica de las estructuras de relación, parte de una operación, la compone con su recíproca y concluye con una equivalencia. De esta forma, logra manipular transformaciones según cuatro posibilidades: I: transformación idéntica; N: transformación inversa; R: transformación recíproca; C: transformación correlativa.

Este enfoque de la Psicología Evolutiva resulta acotado si se circunscribe a identificar características según la edad cronológica de los sujetos. Sobre todo si consideramos lo que expresan Griffo y Moreno (1993), acerca de que es dificultoso distinguir etapas después de la adolescencia al resultar imposible determinar hitos y momentos relevantes y específicos que sean comunes a las personas que transitan por ese período de la vida. Los citados autores proponen distinguir Juventud o Segunda adolescencia a la edad comprendida entre los 18 y 25 años; y Adulthood joven o temprana, entre los 25 y 30 años de edad.

Se realza la importancia que tienen las identificaciones que modelan la personalidad del joven y en la que participan elementos individuales, familiares, sociales, culturales e históricos (Dávila León, 2004); además de identificaciones de género que inciden en las significaciones que varones y mujeres le otorgan al trabajo respecto de su proyecto de vida (Boso y Salvia, 2006).

A lo largo de ese proceso de identificaciones se configuran las subjetividades, un proceso continuo de intercambio entre el contexto social y el sujeto, desde el mismo momento que nace. Se produce un proceso de socialización en tanto consiste en adquirir y adoptar las normas, valores y expectativas que caracterizan a la cultura de la cual el joven forma parte.

Resulta evidente la certeza de la expresión de Mario Margullis (1996, en Pérez Rubio, 2004) al afirmar que el joven es “sujeto” de socialización, en tanto la juventud es una construcción histórica y social, en la que intervienen un conjunto de prácticas discursivas por la que el joven es un agente activo que no sólo reproduce y afirma el orden social vigente, sino que también participa como actor social.

Sería acertado considerar diversidad de juventudes, en las que intervienen contextos socioculturales, económicos e históricos. También inciden condiciones de género, pertenencia a determinados grupos sociales, preferencias musicales, estéticas, entre otras; además de particulares recorridos biográficos y singularidades subjetivas (Müller, 2008).

Y si bien es propio de la juventud la búsqueda de independencia hacia la adultez, la transición de la escuela al trabajo también depende de condiciones sociohistóricas y del contexto socioeconómico en el que nacen y se socializan los sujetos. Es cierto que son jóvenes aquellos sujetos que han alcanzado ciertas condiciones biológicas y psicológicas pero que aún no disponen de los elementos suficientes para independizarse y ser reconocidos socialmente como adultos (Agulló, 1998).

En ese camino para llegar a ser adultos, los jóvenes tienen que adquirir las herramientas y capacidades necesarias que les permitan responder a las obligaciones y adquirir los derechos del mundo adulto (Dávila León, 2004).

Si bien la inserción al mundo laboral fue significada desde los inicios de la Edad Media como determinante en la transición al mundo adulto, con el transcurrir de los años, el empleo asalariado fue asumiendo cada vez más un lugar central en la vida de las personas; sobre todo adquiere relevancia a partir de mediados del Siglo XX, en sintonía con la asociación que se establece del concepto de adultez con empleo asalariado y formación de la propia familia nuclear (Miranda, 2007).

Considerando lo dicho, es de suponer la significatividad que tiene para el joven el tener un trabajo y las implicancias subjetivas que tiene el no encontrar un empleo acorde a sus expectativas; sobre todo en quienes se capacitaron para encontrar trabajos acordes a sus intereses. La baja calificación del empleo y/o que se le dificulte al joven alcanzar su sueño, pone en peligro su realización personal y familiar (Margullis, 1996; Salvia y Tuñón, 2005; Müller, 1998).

Ahora bien, resulta evidente que la juventud es una etapa de transición hacia la adultez, y aludiendo a ello, Erickson en 1956 desarrolló el concepto de “moratoria psicosocial”, luego retomado por muchos autores posteriores. Caracteriza a la juventud como etapa de espera y demora respecto de asumir compromisos adultos y poder experimentar pluralidad de roles; además la describe como un período en el cual el joven comienza a identificar sus ideales para lograr una coherencia interna –identidad -, todo ello resultado de un proceso de reconocimiento entre el adolescente y la sociedad (Erickson, 1980; y aportes considerados también por Diana y Gabriela Aisenson, Silvia Batlle, Leandro Legaspi, Graciela Pollastri y Viviana Valenzuela; 2006). Cabe señalar que, este concepto se sitúa en un contexto sociolaboral de mayor especialización productiva y de separación de los ámbitos productivos y reproductivos de la vida de los sujetos; como se señaló anteriormente, con la industrialización se afianzó el vínculo entre trabajo y educación, requiriéndose prolongar los años de formación por lo que el joven necesitaba de un período de moratoria para luego poder asumir roles adultos.

Si bien actualmente en el campo de la psicología aún existen referencias al concepto de “moratoria psicosocial”, éste comenzó a ser cuestionado a inicios de los años noventa. El cuestionamiento sobre todo se motivó al identificarse a la juventud como un “período vital con características propias”, resultando acotada la significación de un período de transición, espera o moratoria en la vida de las personas. Y además, porque los procesos de integración a la adultez, dejan de ser lineales y sincronizados; por aquellos años noventa comenzaron a surgir nuevas problemáticas sociales asociadas a la transformación del modelo de desarrollo capitalista que implicó crisis del empleo protegido y a tiempo indeterminado (Miranda, 2007)

Coincidimos con Patiño Torres (2005) cuando se interroga sobre el mencionado concepto al señalar que muchos jóvenes deben realizar cualquier trabajo para sobrevivir, siendo acotadas sus posibilidades de elección, sin disponer

de ese tiempo de “moratoria psicosocial”. Reflexión a la cual había introducido Amartya Sen, Premio Nobel de Economía 1998, al referirse a la calidad de la vida y la importancia de invertir en la infancia para que todos tengan “alternativas substanciales” entre las cuales elegir (Amartya Sen; Gro Harlem Brundtland, 1999).

Por eso, Margulis y Urresti (1998) prefieren referirse a “moratoria vital”; concepto complementario al de moratoria psicosocial, que caracteriza a la juventud como un “plus”, “excedente”, “crédito temporal” en el cual se configurará la juventud desde las diferentes sociedades, culturas y economías, permitiendo incluir a una gama más amplia de jóvenes, enriqueciendo el concepto desarrollado por Erickson.

3.03 Definición de Juventud que se sustenta en esta Tesis.

Se acuerda con los aportes de Griffa y Moreno (1993), quienes definen a la Juventud como el período de la vida en el que los individuos están en su punto culminante las estructuras intelectuales, merman los cambios fisiológicos, tienden a estabilizarse afectivamente, ingresan a una vida social plena, suelen iniciar el trabajo y/o estudios superiores, y a veces también inician una vida matrimonial; muchos logran un autosostenimiento social, psicológico y económico. Además, comienzan a plasmar su proyecto vital, su vocación. Identifican a la Juventud como “la época de la plenitud caracterizada por la conjunción de fuerza, energía y resistencia”.

Los citados autores, mencionando a Remplein y avalando su decir, sostienen que en la adultez joven se encuentra aumentado el impulso a imponerse – sobre todo en los varones -. Refieren que desean el éxito y el ascenso social, prevaleciendo una actitud optimista, inclinados a aprovechar las oportunidades que les aparecen para su realización personal. Quizás en relación con el desarrollo intelectual en la adolescencia y adultos jóvenes.

Refieren que el joven puede empezar a pensar “más allá del presente”, elaborando teorías acerca de todo. Utiliza una lógica proposicional siendo sus términos operaciones de clasificación o relaciones. “La estructura interproposicional supone nuevas operaciones, operaciones de operaciones, como por ejemplo las implicaciones y disyunciones. De aquí deriva la capacidad del joven para teorizar” (1993:50)

De este modo, aseveran que el o la joven, si bien puede desarrollar un pensamiento hipotético-deductivo, lo utiliza poco en su vida diaria, o bien realiza inducciones apresuradas o con modelos lógicamente no válidos. Pueden sostener sus razonamientos en creencias poco fundadas, a la vez de aseverar sin constatar la veracidad de su afirmación, actuando muchas veces de manera apresurada y prejuiciosa. “Desarrolla conceptos de conceptos, juega con nuevos conceptos, se dedica a “soñar” (1993:69).

De acuerdo a la prevalencia de esta lógica proposicional en las personas jóvenes, es también importante rescatar la connotación que le dan a sus experiencias laborales, a partir de las cuales construirán el significado que le dan al trabajo.

Si bien es a través de la familia y las instituciones educativas que los sujetos reciben significaciones acerca del trabajo, además de creencias, valores y expectativas que influyen en las representaciones que los sujetos se conforman acerca del trabajo (Ruiz Quintanilla, 1991), se especifican cuando el sujeto toma un contacto directo con el mundo del trabajo (Krau, 1987). La propia experiencia laboral de los jóvenes es la variable independiente en la que se sustenta nuestro supuesto (hipótesis) de investigación para comprender la construcción de las significaciones que tienen sobre el trabajo.

Ahora bien, entendiendo que la formación de la identidad es un proceso permanente en el que no es posible identificar un comienzo y un fin, en el que se seleccionan y asimilan percepciones y expectativas de los padres, amigos y otros del entorno en el que se desarrolla el sujeto (Erikson, 1980), la Juventud es un período de la vida dentro de ese proceso en el que también tienen relevancia las vivencias en relación con el entorno del sujeto: padres, amigos y allegados en general. Aspecto que fue considerado en la hipótesis misma de esta investigación.

Y no sólo respecto de posibles modelos identificatorios y modos esperables de ser joven “varón” y “mujer” en determinado grupo social. Jiménez Guzmán (2007), experta en estudios de género, es categórica al afirmar cómo la sociedad le asigna una función productora a los varones y reproductora a las mujeres, quedando el rol de trabajador y autoridad articulado sobre el poder masculino, dinámica que entra en crisis en contextos de falta de empleo al

encontrarse el varón frente a la dificultad de asumir dicha función. Afirmación que también fue considerada en el desarrollo metodológico de la investigación, al pretender identificar particularidades en las significaciones sobre el trabajo que le dan los jóvenes varones y las jóvenes mujeres. Como dice Michel Foucault (según consta en el glosario epistemológico sobre dicho autor, realizado por Albano, 2004:16), intervienen prácticas sociales que muchas veces pasan inadvertidas por no ser grandes eventos pero que introducen cambios en el silencio y el anonimato. En la investigación desarrollada, el primer abordaje cualitativo posibilitaba detectar la incidencia de eventos que podrían pasar desapercibidos si se hubiese efectuado directamente la fase cuantitativa de la investigación.

En referencia a lo dicho, Pennebaker y Basanick (1998:45) sostienen que cuando los sujetos vivencian sucesos sociales con un fuerte impacto en su vida cotidiana y que les resultan inéditos por no disponer de un saber social sobre los mismos, dichos sucesos forjan inscripciones mnemónicas que tienden a permanecer en el tiempo con una importante carga emocional - sobre todo en quienes tenían entre 12 y 25 años de edad -. Esto los motiva a introducir cambios en sus ideales y valoraciones que se expresan en sus comportamientos sociales.

Utilizando una expresión de María Gómez (2008): “lo que se transmiten de generación en generación son, fundamentalmente, significantes que hacen marca, que dejan traza, que producen huella (...) significantes no son solo palabras”. Significantes que pueden ser relevantes en la configuración del sentido que los jóvenes le otorgan al trabajo, por lo que en esta investigación se consideró como significativo el poder identificar dichos sucesos.

Además, considerando la diversidad de juventudes que podrían diferenciarse al intervenir contextos socioculturales, económicos e históricos, además de las incidencia de condiciones de género, pertenencia a determinados grupos sociales, preferencias musicales, estéticas, así como particulares recorridos biográficos y singularidades subjetivas (Müller, 2008), resultó necesario introducir algunas variables, que aunque no son acabadas, permitieron controlar algunas características, referidas al lugar donde viven, los estudios alcanzados, la experiencia laboral, el estado civil, y la edad (que considerando los aportes citados de Griffa y Moreno, además de resultados que surgieron en la primera fase

cualitativa de la investigación, se diferenciaron dos grupos: de 20 a 24 años y de 25 a 29 años, para la segunda fase cuantitativa de la investigación).

“El imprinting cultural marca a los humanos desde su nacimiento, primero con el sello de la cultura familiar, luego con el de la escolar, y después con la de la universidad o en el desempeño profesional” - Edgard Morin (2002).

Ahora bien, los jóvenes están inmersos en múltiples sistemas, y para comprender sus significaciones sobre el trabajo tendría que poder conocerse el entramado simbólico que les dio lugar.

Los aportes de Urie Bronfenbrenner (2002) sobre su modelo de sistemas ecológicos del desarrollo humano, facilitan entender que el individuo joven en crecimiento se desenvuelve de manera activa dentro de un conjunto de estructuras ambientales en diferentes niveles, interactuando en ellos desde el mismo momento que nace. Y que para comprender la construcción de las significaciones de los jóvenes sobre el trabajo, deberíamos explorar el microsistema, el mesosistema, el exosistema, y el macrosistema, en los que se comporta el joven.

- a) El microsistema (entorno inmediato del sujeto) estaría conformado por las experiencias laborales de los jóvenes, el sentido que le dan al trabajo, sus actitudes, expectativas e ideales de futuro. También la valoración que le otorgan a otros ámbitos de su vida. Además de vínculos directos con familiares, amigos o conocidos en los que intervienen asuntos relacionados con el trabajo.
- b) El mesosistema (interrelaciones de los ambientes en los que el individuo se desenvuelve y realiza sus actividades), incluiría las interrelaciones existentes entre su familia, amigos, trabajo, educación, en asociación con temas referidos al trabajo.
- c) El exosistema (ambientes u organizaciones sociales que no pertenecen a su entorno inmediato, en los que el individuo no está necesariamente activo), contemplaría aquellos ambientes u organizaciones sociales que no pertenecen al entorno inmediato del joven, en los que el individuo no está necesariamente activo: sus percepciones sobre las experiencias laborales de sus padres y allegados, la de conocidos, o bien información derivada de los medios de comunicación masiva, de su formación profesional, que de un modo indirecto afectan a sus significaciones sobre el trabajo
- d) El macrosistema (no se refiere a ningún ambiente en particular sino a la sociedad en la que vive el joven), que estaría conformado por las leyes,

valores, costumbres que se han instalado socialmente como válidos, en los que intervienen el avance de las tecnologías de la información y la globalización, así como la crisis mundial sobre la disponibilidad de oportunidades de trabajo para las poblaciones activas.

Lo señalado intervino en la construcción de la hipótesis y el diseño metodológico de esta investigación.



Capítulo 4:

Estado actual del conocimiento

4.01 Investigaciones desarrolladas según el modelo de Significado del Trabajo propuesto por MOW International Research Team

Disponemos de variedad de estudios sobre las significaciones acerca del trabajo. Una de las investigaciones que con frecuencia figura como fundamento de otras posteriores es la desarrollada por MOW (Meaning of Working) International Research Team (1987). Investigación transcultural, habiéndose realizado en ocho países diferentes, y que exploraron el significado que trabajadores de distintas ocupaciones, le daban al trabajo.

Según refieren Perezgonzalez y Vilela (2005), es el primer modelo teórico que explora las creencias, expectativas y valores que un trabajador tiene sobre el trabajo en general (no focalizándose en las significaciones de las experiencias laborales propiamente dichas). Señalan que entienden al trabajo como aquella actividad laboral por la que el sujeto recibe una remuneración económica, acorde al significado que Jahoda (1987) le otorga al término “empleo”.

El grupo MOW definió al constructo Significado del Trabajo como multidimensional y dinámico por ser variable a lo largo del tiempo y dentro de un mismo período en diferentes naciones, grupos u ocupaciones. Identificaron cinco dimensiones: a) la centralidad del trabajo; b) las normas sociales del trabajo; c) resultados valorados del trabajo; d) metas laborales; e) el trabajo como rol en la vida.

Perezgonzalez y Vilela describen, a partir del desarrollo teórico del grupo MOW, cada una de esas dimensiones, citando autores y estudios previos en los que lo fundaron. Graciela Filippi (2008) tomó la perspectiva de los citados autores para el desarrollo de su tesis doctoral. A continuación, teniendo en cuenta ambos aportes, se presenta una definición de cada una de las dimensiones, citando solo algunas de las fuentes secundarias, a efectos de focalizar en aquellos conceptos necesarios para la realización de la presente investigación (para mayor información sobre dichas fuentes, se recomienda consultar Perezgonzalez y Vilela, 2005 y Filippi, 2008). A saber:

- a) Centralidad del trabajo: se refiere a la creencia general sobre el valor que se le otorga al trabajo, en el que es posible identificar dos componentes principales: uno de creencia / valor, y otro de orientación / decisión.

En el primero de estos componentes - creencia / valor - interviene un proceso de consistencia cognitiva al comparar el trabajo como actividad, y las percepciones del self; producto de lo cual se identifica al trabajo como central o periférico respecto de su importancia para la propia autoimagen. Además, está asociado a un aspecto valorativo al participar en la respuesta aspectos afectivos del individuo hacia el trabajo, ya sea por su involucración actual hacia dicha actividad, como por su compromiso hacia ella en tanto intención a futuro (por ello es parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo del individuo en su puesto de trabajo). Ambos factores, cognitivo y afectivo / valorativo, se refuerzan mutuamente.

El otro componente de orientación / decisión, se fundamenta en que todo individuo desarrolla su vida en distintas esferas cuya importancia depende de las preferencias que le otorga. A partir de ello el trabajo puede ser ubicado como algo central o periférico en su vida. Y siendo que la jerarquía está sostenida en las preferencias individuales, y no enfatiza la relación directa con el self, Perezgonzalez y Vilela (2005) afirman que la correlación entre ambas medidas (componentes) es moderada.

De este modo, la dimensión Centralidad del Trabajo considera aspectos relativamente estables de la personalidad del individuo, asociado al componente creencia / valor (Centralidad en términos absolutos), y otros aspectos más dependientes de factores situaciones y sociales, incluyéndose entre otros a la edad, vinculados al componente orientación / decisión (Centralidad en términos relativos).

- b) Creencias normativas acerca del trabajo: son razonamientos normativos a partir de los cuales se comporta el trabajador y actúan como principios rectores de aquello que consideran justo, equitativo y legítimo. Y como tales, son estables e independientes de los acontecimientos del entorno. Dentro de esta dimensión se diferencian los Deberes y obligaciones laborales, y los Derechos laborales. En lo referido a Deberes y obligaciones laborales subyace la creencia de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad, y que el trabajo sería un modo de plasmarlo. Mientras que los Derechos laborales denotan aquello que todo individuo tiene en el lugar de trabajo y a las responsabilidades que las organizaciones y la sociedad tiene hacia los trabajadores.

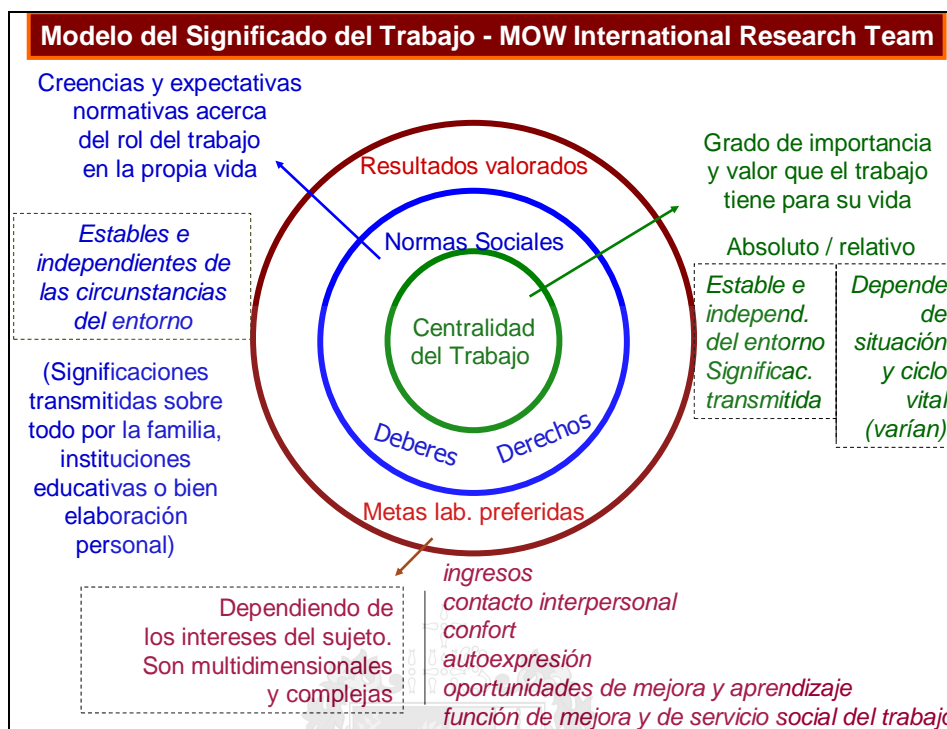
- c) Resultados valorados: es lo que el trabajo le proporciona al individuo, pudiendo ser instrumental o un medio de expresión. La citada fuente, se refiere a distintos autores que diferencian esas funciones, como Harpaz, Kaplan y Tauski, o bien Tauski y Piedmont.
- d) Metas laborales: reflejan las razones por las cuales los individuos trabajan, o bien las creencias individuales sobre los objetivos de un trabajo ideal. Están asociadas a aquellos factores generadores de satisfacción laboral, incentivos valorados, expectativas.
- e) Identificación con los roles del trabajo: explora el grado de identificación del individuo con las tareas que realiza, con la organización o compañía para la que trabaja, con el producto o servicio que realiza (profesión que desempeña), con el grupo de trabajadores, o bien con el dinero que obtiene.

Miembros de ese equipo internacional de investigación, hacia finales de 1983, a partir de los conocimientos que iban obteniendo en dicha investigación sobre el significado del trabajo, iniciaron un proyecto transnacional sobre la socialización laboral de los jóvenes (WOSY International Research Team).

Mediante el concepto de “socialización laboral básica” se refirieron a un proceso a través del cual el sujeto adopta creencias, valores, normas y actitudes, que la sociedad transmite a sus miembros en relación con el trabajo. Y alrededor de este concepto exploran el significado del trabajo. Como señala Perezgonzalez, las investigaciones que se fueron desarrollando para explorar el significado del trabajo, identifican como referente de estudio al trabajo en general y no el trabajo que actualmente desempeña un individuo (Kanungo, 1991, se refiere a ello con las expresiones *work involvement* y *job involvement* respectivamente).

En el citado proyecto transnacional tuvieron en cuenta dos muestras: una internacional compuesta por 8700 trabajadores de ocho países: Bélgica, Alemania, Israel, Italia, Japón, Holanda, Estados Unidos y la antigua Yugoslavia; y otra integrada por más de 5800 trabajadores que representaban diez categorías, de las cuales ocho eran de ocupaciones laborales, una de desempleados y otra de jubilados. A partir de esas investigaciones, el MOW International Research Team concluyó con un modelo del Significado del trabajo derivado empíricamente, representado por tres círculos concéntricos:

Figura 4.1. Modelo del Significado del Trabajo, desarrollado por Mow International Research Team



Fuente: Modificación de la figura utilizada en la Tesis doctoral de la Dra. Filippi

- Centralidad del trabajo: grado de importancia y valor que el trabajo tiene para la vida de un individuo. Es el núcleo del modelo, de relevancia para comprender el significado del trabajo. Puede ser “alta” o “baja”.
- Normas sociales: son las creencias y expectativas normativas acerca del rol del trabajo en la propia vida. El círculo concéntrico rodea al núcleo (centralidad del trabajo) por secundarlo en el nivel de importancia para entender el significado del trabajo. Puede oscilar con una orientación hacia el polo de los “deberes para con el trabajo”, hacia el de los “derechos laborales”, o bien con una orientación balanceada entre ambos.
- Resultados valorados del trabajo / Metas laborales preferidas: dependen de los intereses propios de los individuos. Lograron identificar seis categorías: los ingresos, el contacto interpersonal, el confort, la autoexpresión, las oportunidades de mejora y aprendizaje, la función de mejora y servicio social del trabajo. Son multidimensionales, complejas e idiosincráticas por naturaleza. Se encuentran en el tercer círculo concéntrico por estar en el tercer nivel de importancia para comprender el significado del trabajo.

Ruiz Quintanilla (1991) confirma lo señalado por dicho grupo de investigación aseverando que los sujetos reciben de la familia y las instituciones educativas significaciones acerca del trabajo, además de creencias, valores y expectativas que influyen en sus representaciones sobre el trabajo.

Salanova, Osca, Peiró, Prieto y Sancerni (1991), mediante una investigación con un diseño longitudinal (en la que consideraron a jóvenes estudiantes que tenían 17 años al inicio de la investigación, y que en la segunda fase de la investigación, algunos seguían estudiando, otros trabajaban y un tercer grupo estaban desempleados), encontraron los siguientes resultados:

- la centralidad del trabajo es independiente del género y el estatus ocupacional (afirmación que no coincide con el Grupo MOW)
- Las mujeres ubican al trabajo con mayor centralidad en su vida respecto de los varones (diferente a los tradicionales roles según género)
- Detectan un decrecimiento de la centralidad a medida que transcurre el tiempo (en función de las experiencias de transición)
- El trabajo es significado como obligación, con valores algo superiores en los varones respecto de las mujeres (contrario a lo que aparece al relevar el trabajo como derecho)
- Significan con mayor valor al trabajo como instrumental, luego como social y por último como expresivo.
- Los varones significan al trabajo como instrumental más que las mujeres y eso se acentúa con el tiempo (por lo que es relevante este resultado tanto en análisis transversales como longitudinales)
- Las mujeres más que los varones otorgan un mayor valor al trabajo como mejora y servicio social
- En lo que respecta al valor expresivo del trabajo, no se encontraron diferencias significativas según género y estatus ocupacional.

Los citados autores aseveraron que el significado del trabajo varía según la experiencia subjetiva y la situación contextual de cada sujeto. Krau (1987) se había referido a que las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo se especificaban cuando el sujeto tomaba un contacto directo con el mundo laboral. Este autor distinguió entre el contenido principal y básico, y el contenido específico de los valores de trabajo; mientras el primero viene dado por la socialización recibida

antes de empezar a trabajar, el segundo se produce en el contacto directo con el mundo laboral por lo que los agentes de socialización son diferentes.

Si se sostiene que las significaciones sobre el trabajo derivan de un proceso de socialización en el que inciden las que fueron transmitidas por su familia y el ámbito educativo, y que se particularizan según las experiencias laborales, es necesario reflexionar sobre la estabilidad del significado del trabajo. En referencia a ese tema, Drenth (1991, también citado por Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001) identifica dos tesis: “The Stability Thesis” y “The Modification Thesis”, encontrando fuentes bibliográficas que avalan una y otra postura, a la vez que también propone otra tesis en la que combinaría las citadas: “The Interactive Approach”.

Respecto de “The Stability Thesis”, los valores acerca del trabajo son transferidos de padres a hijos y se mantienen estables a lo largo de la vida del individuo. La segunda de las tesis citadas, “The Modification Thesis”, sostiene que el significado del trabajo es construido por el sujeto a partir de las interpretaciones que éste hace de sus experiencias laborales. Mientras que en la propuesta por Drenth, “The Interactive Approach”, serían válidas las dos tesis planteadas, señalando que el significado del trabajo deriva de la educación recibida durante la infancia y la adolescencia, siendo duradera a lo largo de la vida del sujeto, mientras que también es cierto que las primeras experiencias laborales son lo suficientemente importantes como para introducir cambios en el significado que tenía sobre el trabajo. El autor resalta la importancia de considerar de manera integrada las distintas variables individuales, sociales e incluso macrosociales, que intervienen en la construcción de las significaciones sobre el trabajo. Cita al grupo MOW por las contribuciones que realizó al respecto, que se consideran también valiosas en esta investigación.

Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró (2001), confirmaron investigaciones previas que efectuaban estudios longitudinales, analizando los cambios acontecidos en los citados componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo a tiempo completo. Respecto de la centralidad del trabajo, habían encontrado referencias de que disminuía a los 6 meses de experiencia laboral, pero que se acentuaba aún más dicha disminución luego de otros 6 meses de experiencia, es decir, al año. En sus investigaciones, confirman dichas observaciones, a la vez que también encontraron una disminución de la dimensión: las normas sociales del trabajo (en particular respecto del índice “deber”: creencias sobre los deberes que las personas tienen en el mundo del trabajo por ser miembros de una sociedad).

En referencia a la dimensión sobre los valores laborales, concluyen que tendría un desarrollo evolutivo diferente respecto de las otras dos dimensiones, variando según las experiencias que el sujeto tiene en el ámbito del trabajo. Encontraron un incremento sostenido del valor instrumental del trabajo, mientras que el índice expresivo aumenta más significativamente luego de los dos años – aproximadamente - de experiencia laboral.

Apoyándose en los resultados de esta investigación y en los de otra dirigida por el argentino Marín (2002), ambas sobre los cambios en los componentes del significado del trabajo, Maritza de Jesús y María Gabriela Ordaz, de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela (2006) realizaron un estudio comparativo entre jóvenes con y sin empleo. Para ello entrevistaron a 60 jóvenes de 18 a 25 años, empleados y desempleados con más de 3 meses en esa situación laboral, confirmando que en líneas generales todos ubican a la salud, la familia y la amistad, como prioritarios respecto del trabajo.

Uno de los pioneros en referirse a que está aconteciendo una descentralización del trabajo en la vida de los individuos, fue Etzioni (1979) quien dice que son varios los factores que se combinan frente a la centralidad del trabajo para que en algunos países o regiones crezca la valoración e importancia de actividades orientadas hacia el ocio y el tiempo libre, junto a una mayor preocupación por la calidad de vida y la autorrealización.

Coincidimos con Salanova, Gracia y Peiró (1996), que algunos autores manifiestan que se está produciendo una mayor valoración de los aspectos expresivos e intrínsecos del trabajo en nuestras sociedades, mientras que otros señalan que se sigue manteniendo el predominio de una valoración instrumental del trabajo y unos terceros mantienen una posición intermedia, la coexistencia de ambas orientaciones.

Una posibilidad para comprender esas particularidades es considerar si se trata de sociedades industriales o en desarrollo con economías más vulnerables. De los estudios de Inglehart (1998, 2004) se desprende que está incrementándose la importancia de valores postmaterialistas como la autorrealización o el crecimiento personal en las sociedades industriales, refiriéndose a este cambio como de índole generacional más que derivado del ciclo vital del sujeto. Mientras que, según Baguma & Furnham (1993), en las sociedades en desarrollo con economías más vulnerables, parecían estar primando los valores materialistas.

Enric Sanchis (s/f), de la Universidad de Valencia, exploró - en jóvenes que habían terminado de cursar los estudios obligatorios y emprendían la búsqueda de un primer empleo -, sus valores y actitudes ante el trabajo en un contexto de paro juvenil por la crisis económica del país; observó una disminución en el valor del trabajo, considerándolo un instrumento, a la vez que fueron minoritarias las actitudes de rechazo hacia el trabajo.

De acuerdo a los estudios señalados, son múltiples y variados los factores que inciden en la construcción de las significaciones sobre el trabajo, algunos los asocian al desarrollo de las sociedades en las que se exploran, a un cambio generacional, al ciclo vital - edad evolutiva - de los jóvenes, entre otras variables.

Se confirma lo aseverado por Perezgonzalez y Vilela (2005) acerca de que el significado del trabajo no es un constructo lineal, sino que se va transformando según cambios externos o bien internos del sujeto, por lo que el significado que se le otorga al trabajo va a variar a lo largo de la historia y dentro de una misma época, interviniendo variables como la edad, el sexo, el grupo étnico y el momento histórico, entre otros.

Acorde a esa apreciación, es comprensible el interés que sigue despertando la investigación sobre las significaciones acerca del trabajo. Sobre todo cuando se producen crisis del empleo que motivan comprender las implicancias que las mismas tienen a nivel subjetivo.

La Dra. Graciela Filippi también utilizó el modelo propuesto por MOW International Research Team (1987) para investigar el significado del trabajo en distintos grupos en situación de vulnerabilidad. Para tal fin, adaptó el cuestionario original del Grupo MOW, considerando para ello los aportes de Perezgonzalez y Vilela. Ese instrumento fue tenido en cuenta como técnica para efectuar el abordaje descriptivo cuantitativo, con alcance explicativo, del problema de estudio de esta investigación. En el apartado correspondiente a esa fase del estudio, se amplía información sobre el cuestionario, focalizando en las dimensiones del Significado del trabajo: Centralidad, Creencias Normativas y Resultados del trabajo.

4.02 Investigaciones desarrolladas de acuerdo a otros marcos teóricos

De manera reciente, se están desarrollando investigaciones sobre el significado del trabajo en México, en el Centro de Investigaciones Multidisciplinarias

de la Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM -, dirigidas por la Dra María Lucero Jiménez Guzmán. Hace aproximadamente seis años que comenzaron a analizar el impacto del desempleo de varones adultos, para luego continuar los estudios sobre las significaciones del trabajo en jóvenes universitarios, varones y mujeres, tema similar al que trata esta tesis y que se desarrolló de manera paralela a la investigación que dio lugar a este documento.

Cabe mencionar los resultados obtenidos por una investigación realizada también en México (2004) por Carlota Guzmán, quien efectuó entrevistas en profundidad a estudiantes de cirugía dental, economía, historia y física. Distinguió tres motivaciones que subyacen en la construcción que los jóvenes le otorgan al trabajo:

- el trabajo por necesidad
 - a) para gastos de la carrera
 - b) para sustento económico
- por aprendizaje y experiencia profesional
- por motivos personales
 - a) búsqueda de independencia
 - b) compromiso familiar
 - c) pasatiempo
 - d) ingreso para gastos personales

Esto rompe con la idea tradicional que aquellos jóvenes que trabajan están motivados por una necesidad económica, siendo que la actividad laboral también provee conocimientos, experiencia y formación. Además, favorece a la inserción laboral, propiciando encontrar nuevas oportunidades laborales, a la vez de mejorar las condiciones de trabajo y la continuidad laboral. También es un espacio de socialización donde se adquiere experiencia, y muchas veces permite a los jóvenes cursar una carrera o contar con condiciones de más solvencia.

Considerando los cambios acontecidos en el contexto argentino, son múltiples y diversas las investigaciones desarrolladas sobre temas referidos al empleo, la precariedad y falta de éste, con sus concomitancias subjetivas.

Muchas de ellas exploraron el impacto subjetivo y familiar de esa crisis, Aguiar (1995); Fernández Mouján (1995); Moreno (1995); Ravazzola (1995); Kessler, (1996^a y 1996^b); Malfé y Galli (1996); Le Fur (1999); Schlemenson (2001); entre

otros que también investigaron las significaciones de nuevas formas de trabajo que surgían ante la necesidad de cubrir las necesidades básicas, tales como el trueque y la generación de microemprendimientos fundados en la necesidad.

Ana Lía Kornblit (2001) exploró las representaciones sociales y valores de los jóvenes argentinos en torno al trabajo; detectó cambios en la percepción de los jóvenes sobre el trabajo y la relación de éste con la categoría esfuerzo-logro (es importante considerar que por aquella época, la Argentina estaba transitando por una importante crisis coyuntural económica y laboral).

Ese año se inició en el Instituto de Investigaciones Institucionales de la Universidad Católica Argentina el Programa de la Deuda Social Argentina, con tres proyectos de investigación relacionados con dicha crisis (Salvia, Rubio y otros, 2003). En uno de ellos: “Trabajo y Desocupación”, bajo la dirección del Dr Agustín Salvia, participó la autora de esta tesis liderando el equipo que exploró las consecuencias psicosociales de esa crisis, focalizando en el tema de las significaciones sobre el trabajo en sujetos que tenían entre 25 y 40 años de edad, con hijos en edad escolar.

A partir del desarrollo de la investigación, se profundizó en el conocimiento del significado que esa población le daba al trabajo, y las particularidades según sexo (varón / mujer), situación laboral (con y sin empleo) y estrato social de pertenencia (marginales, medios empobrecidos, profesionales). Se identificaron factores que estaban interfiriendo en los ideales y expectativas de muchos de los sujetos entrevistados, permitiendo suponer el inicio de posibles cambios en las significaciones y valoraciones que le daban al trabajo, producto de la crisis socioeconómica de aquel momento (Boso y Salvia, 2006). Era el comienzo de algunos secuestros express significados por algunos como trabajo.

Se destacan trabajos de Gallart y de Jacinto; en el año 2003 les realizaron una entrevista en tanto especialistas en el área de Educación y Trabajo. Resultan interesantes algunos de los aportes de ellas: Gallart hace referencia no sólo a los elevados y preocupantes porcentajes de jóvenes que no estudian o bien abandonan sus estudios secundarios, sino también de quienes comienzan la universidad y desertan en el primer año de la cursada, finalizando solo el 10 % de quienes la iniciaron. Además, hace referencia a los problemas de inserción laboral de los jóvenes con niveles educativos relativamente altos, a la vez de etapas en las que se reactiva la economía y no se encuentran los trabajadores que posean las

competencias requeridas, siendo que el mundo del trabajo está en permanente cambio y actualización.

Si bien se ha encontrado que las mencionadas autoras sobre todo exploraron temas acerca del trabajo en relación con la educación media, también presentan algunas reflexiones sobre los jóvenes universitarios, e incluso particularizando cuestiones de género. Gallart señala que actualmente las mujeres alcanzan mejores credenciales educativas respecto de los varones, pero sin embargo, eligen orientaciones que favorecen que ocupen pocos puestos directivos, además se encuentra vigente que sus salarios, a igualdad de puesto con los varones, suelen ser menores. Discriminación en el mercado laboral que comparte Jacinto pero aclara que se observan mejores condiciones laborales para la inserción de las mujeres jóvenes, y que incluso en algunos puestos son más valoradas las mujeres. Por otra parte, Gallart refiere que hoy en día aumentó el número de mujeres que trabajan por la necesidad de ingresos adicionales para el hogar (que muchas veces pasan a ser el ingreso principal).

Claudia Jacinto, continuando con sus reflexiones e investigaciones acerca de los jóvenes, el trabajo y la educación en la Argentina, en octubre del año 2006, en un seminario internacional, aseveraba que la educación secundaria no protege a los jóvenes del desempleo al no garantizarles una inserción laboral, tomando protagonismo para ello, las relaciones sociales personales, familiares e institucionales. Aseveración coincidente con la afirmación de Salvia y Tuñón (2005), producto de los resultados de la investigación que desarrollan en el Observatorio de la Deuda Social Argentina; refieren que la educación no opera como institución que ofrece oportunidades equitativas universales, sino como “medio de progreso social para unos pocos y de discriminación para muchos otros”. Frente a ello, sostienen la importancia de generar políticas públicas que propicien un contexto de crecimiento económico con mayor equidad distributiva, que faciliten el primer empleo de los jóvenes y un mejoramiento en la inclusión, participación e integración juvenil; además, consideran relevante encarar una reforma profunda del sistema educativo para garantizar formación de excelencia a todos los jóvenes, sobre todo a quienes se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

En el año 2010, Claudia Jacinto compiló un libro acerca de “La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes” en relación con un Programa de Estudios sobre Juventud, Educación y Trabajo (PREJET-IDES). En él, sostiene lo expresado en el seminario internacional y evidencia su preocupación por

la ruptura de la correspondencia que había entre el nivel educativo y la inserción laboral. Cuestiona el concepto de “inserción” al ser dificultoso establecer fronteras entre períodos de estudio y trabajo. La demanda de una educación continua de jóvenes que comienzan a tener sus primeras experiencias laborales durante la educación secundaria, seguida de períodos de inactividad ya sea por no conseguir un empleo o bien por una decisión propia al privilegiar el estudio u otras razones, invita a considerar otro concepto. La autora propone utilizar la expresión “transiciones”, en plural, para atender a las particulares biografías de los jóvenes, además de considerar que intervienen “una trama compleja de condicionantes estructurales, trayectorias y estrategias subjetivas” (2010:20-22)

Al respecto, María Eugenia Longo, en un capítulo de su autoría incluido en el libro recién citado, menciona los riesgos de no contemplar la complejidad del problema del estudio y el trabajo en los jóvenes. Y sobre ello enfatiza que las trayectorias laborales son “procesos” por articular factores de diferentes tipos y niveles, que se desarrollan en un eje temporal por lo que están sujetas al cambio, evolución o apertura de nuevas posibilidades, que pueden evaluarse de acuerdo a distintos criterios, entre otros: empleo asalariado, valoraciones de los propios jóvenes, valoraciones por parte de los padres, apreciaciones de los profesionales sobre la juventud, o bien de las políticas públicas a través de programas diseñados para los jóvenes.

Desde la cátedra de Psicología del Trabajo de la UBA (Filippi, Zubieta; 2004) y Psicología Laboral de la UCA (Zubieta, Boso, Rodriguez; en Filippi y Zubieta, 2010), se investigó el valor del trabajo mediante el cuestionario de Schwartz quien diferencia 10 valores dominantes que subyacen en el comportamiento de los sujetos (se desarrollaron multiplicidad de investigaciones que utilizaron la señalada técnica exploratoria).

Diana y Gabriela Aisenson, Silvia Batlle, Leandro Legaspi, Graciela Pollastri y Viviana Valenzuela (2006) focalizaron su análisis en jóvenes que tenían como edad promedio 17 años. Toman los aportes de Bourdieu (1998) respecto de considerar el nivel educativo de los padres como indicador para definir el origen social de los jóvenes, dado que contribuye para comprender la socialización familiar y la participación de un determinado espacio social. Evalúan que las mujeres valoran más que los varones los aspectos positivos del estudio; y que el nivel de estudios alcanzado por los padres, particularmente por la madre, tiene una relación directa

con los aspectos que valoran del trabajo (detectan que quienes tienen estudios primarios valoran más los aspectos extrínsecos del trabajo). Para el desarrollo de la investigación consideran los aportes de Salanova para diferenciar los aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales del trabajo. Respecto de los primeros, los sujetos experimentan un mayor control interno; los extrínsecos están relacionados con el contexto del trabajo por lo que el sujeto experimenta un control externo sobre el trabajo; mientras que los aspectos sociales aluden a la interacción social, relaciones interpersonales y valor social del trabajo.

En la Universidad Nacional de San Luis, Leticia Marín, Cristina Marrau, Silvia Lúquez (2005) emprendieron una investigación para explorar la concepción acerca del trabajo, sobre todo valores y creencias acerca del mismo, en jóvenes entre 18 y 28 años, varones y mujeres pertenecientes a distintas disciplinas, cursando el último tramo de la carrera universitaria y que tuvieran experiencias laborales variadas. Efectuaron grupos focales, mediante los cuales detectaron que la concepción que tienen del trabajo aún se nutre de valores tradicionales, acordes a la cultura del trabajo implantada por las generaciones precedentes (en su mayoría, abuelos o bisabuelos inmigrantes para quienes el futuro estaba en relación con el trabajo). A la vez, encontraron que la crisis del empleo en la Argentina promovía frustración y estrés por las condiciones laborales que vivenciaban los jóvenes a través de sus primeras experiencias laborales, sobre todo por la “ruptura” entre la formación profesional y conseguir un trabajo acorde a ello.²¹

Estos resultados son confirmados por una investigación reciente realizada por la argentina Lía Norverto (2007) en La Pampa, quien exploró las representaciones en torno al trabajo, de jóvenes de 18 a 25 años que inician su carrera laboral; detectó que diferían entre puestos de alta y baja calificación, a la vez de incidir las expectativas y experiencias laborales previas. Pablo Ernesto Pérez (2007; citando a Johnson, 1978) hace mención a la teoría del “job shopping” para referirse al período de experimentación de empleos que generalmente existe al inicio de la vida activa, cuando los jóvenes transitan de un puesto a otro motivados por descubrir sus gustos y habilidades para el trabajo. Aclara (aunque señala que recomienda testearlo con más trabajos empíricos) que esta movilidad de empleo voluntario es posible entre quienes pertenecen a ingresos medios y elevados.

En ese contexto social comenzaron a emerger movimientos sociales, que despertaron el interés de Graciela Filippi por conocer las singularidades de sus

significaciones acerca del trabajo en distintos grupos sociales, a saber: desocupados, piqueteros, presos, jubilados, empleados públicos y empleados privados, trabajadores de fábricas recuperadas, y recolectores de cartón. Investigación que dio lugar a su tesis doctoral (2008), de la cual ya se hizo referencia al inicio de este mismo capítulo.

Las investigaciones como estado del arte, dan cuenta de las “Transformaciones del empleo en la Argentina”, título del libro publicado por Neffa (2010), en el que presenta una evolución del mercado de trabajo – sobre todo durante el período posconvertibilidad -, en el que también hace mención a los cambios en la inserción laboral de los jóvenes. Y también, ponen de manifiesto la preocupación que despierta en distintos ámbitos científicos, al emprender investigaciones –sobre todo en distintos campos académicos – acerca del trabajo y la educación, y la relación entre ambos. Además, evidencian la inquietud que generan los cambios en el mercado laboral por la significatividad que de una u otra forma tiene el trabajo en la transición de los jóvenes hacia el mundo adulto.



SEGUNDA PARTE:



ESTUDIO DE CAMPO

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Diseño de investigación

A través de los primeros capítulos de esta tesis, y sobre todo en la información vertida en el estado del arte, queda en evidencia que disponemos de un amplio contexto conceptual que aporta una fundamentación hipotético-teórica suficiente para el abordaje de la problemática. Sin embargo, se debilita al focalizarse el estudio en las significaciones sobre el trabajo de l@s jóvenes universitari@s de Ciudad Autónoma de Buenos Aires; y particularmente al identificar la variable referida a las experiencias laborales y otras secundarias, así como indicadores de ellas que delimitan aún más el tema a abordar. Por ello, es necesario sustentar la investigación verificando y constatando esos aportes de manera empírica, siendo el estatus epistémico-cognitivo del problema de esta investigación compatible con la Situación de Problema 2: Situación de Hipótesis de Trabajo, de acuerdo al planteo que propone el Dr. López Alonso (2006:53).

Se implementa como estrategia de investigación, según la clasificación presentada por Scott & Wertheimer (1966, en López Alonso, 2006:59-62) una Evaluación Sistemática. Si bien se parte de la consideración de variables derivadas del marco conceptual, en la investigación se desarrolla una primera fase preliminar que permite constatarlas y complementarlas con la identificación de otras variables que emergen como significativas. Esta evaluación sistemática permitió comprender la construcción de las significaciones que los jóvenes universitarios le dan al trabajo, y compararlas según variables que luego se detallan.

Tipo de estudio:

Teniendo en cuenta el ámbito de investigación, el presente estudio es de Campo siendo que se sustenta en una evaluación sistemática que pretende comprender las significaciones de los jóvenes sobre el trabajo mediante la caracterización de las experiencias laborales de éstos y la diferenciación de grupos según determinadas variables, evitando sustraerlos de su ámbito socio-cultural (López Alonso, 2006: 69)

Considerando la proyección y alcance epistemológico y cognitivo, es un estudio sistémico por la amplitud y flexibilidad que lo caracteriza respecto de abarcar distintas unidades de análisis en tanto elementos dentro de una misma trama de

relaciones, entendiendo que ésta es más que la suma de las partes. Desde esta perspectiva, el contexto es decisivo para comprender el texto (para mayor información, consultar el capítulo 1 de esta tesis y López Alonso, 2006:83-84)

Teniendo en cuenta los aportes de Asher, el diseño de esta investigación es pasivo observacional, es decir, no experimental, siendo que la autora de esta tesis procedió a observar a los jóvenes universitarios en condiciones naturales y adquiridas, no impuestas desde su rol de investigador; además, considera para el desarrollo del estudio a variables asignadas (no activas) propias del sujeto evaluado. Se registran datos y se correlacionan (en López Alonso, 2006:111).

Este estudio se desarrolla en fases. Se inicia con una primera fase exploratoria (con metodología cualitativa: entrevistas en profundidad, programadas y grupos focales) para luego dar lugar a una segunda fase descriptivo correlacional (con metodología cuantitativa a través de la instrumentación de un cuestionario que tiene un propósito comprobatorio). De este modo se realiza una triangulación de datos que favorece el descubrimiento de nuevas variables, y relaciones entre las variables y aquellas relaciones que ya son conocidas.

La fase preliminar exploratoria permite, como indica Hernández Sampieri y otros (1997), revisar la literatura existente sobre todo cuando ésta se cimenta en estudios empíricos realizados en otros contextos culturales. Además, como señalan los citados autores, posibilita obtener información de utilidad para efectuar una investigación más exhaustiva y completa acerca de un contexto particular de la vida real.

Considerando la categorización de Asher sobre los estudios pasivo-observacionales (en López Alonso, 2006:125), el primer abordaje exploratorio (entrevistas en profundidad a expertos y entrevistas estandarizadas a líderes de jóvenes en situación de trabajo) da lugar a un diseño Descriptivo Cualitativo (grupos focales con jóvenes universitarios) mediante el cual se relevan las experiencias laborales de los jóvenes, propias y de su grupo de pertenencia, así como vivencias – directas o indirectas - de situaciones de crisis de empleo. El análisis sistemático de los datos obtenidos, mediante identificación de categorías y subcategorías permite elucidar y discernir de manera paulatina y gradual, las variables – en cuanto factores y fuentes de variabilidad - que permiten comprender la construcción de las significaciones sobre el trabajo.

Esta primera fase con metodología cualitativa permite adquirir y ampliar el conocimiento sobre el problema de estudio, identificar sentimientos, motivaciones, ideales y situaciones laborales que experimentan los jóvenes en el ámbito laboral, así como detectar variables relevantes para tener en cuenta en el desarrollo de la investigación.

La observación y análisis de la información vertida tanto por los expertos, líderes de jóvenes en situación de trabajo, y los mismos jóvenes universitarios, así como la descripción y comparación de los datos por triangulación, permite construir de manera sistemática, hipótesis cada vez más firmes y consistentes sobre la construcción de las significaciones acerca del trabajo.

Luego de esa fase con metodología cualitativa, la investigación continúa con un diseño Descriptivo Cuantitativo (siguiendo la categorización propuesta por el citado autor Asher). Se utiliza un cuestionario confeccionado a partir de los resultados de la anterior fase, considerando asimismo los aportes vertidos por investigaciones previas transnacionales (que figuran en el capítulo sobre el estado del arte). El método analítico que se utiliza es el estadístico descriptivo y correlacional bivariado (para descubrir el grado de asociación entre pares de variables); también se implementan métodos de análisis multivariados para comprobar hipótesis de acuerdo a la fuerza y grado de asociación entre variables e identificar posibles tendencias que podrían indicar ciertos efectos causales subyacentes en los datos (López Alonso, 2006:126).

En este sentido, el estudio se orienta para que tenga un alcance explicativo, aportando información (explicación parcial o más acabada) de las causas determinantes que intervienen en la construcción de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo focalizando en sus experiencias laborales (López Alonso, 2006:78). De este modo, se pretende no sólo *describir* los hechos y establecer relaciones entre ellos, sino también *explicarlos* identificando algunas de las causas de esos hechos y sus relaciones (Sampieri, 1997)

La citada estrategia, enmarcada en las evaluaciones sistemáticas, también se refleja en otra característica del diseño de esta investigación, al asignar (de manera sistemática) a los jóvenes universitarios evaluados a dos bloques de igual valor según la edad y el sexo (variables asignadas). Asimismo, siendo que las variables asignadas son significativamente condicionantes, se establecieron algunas como excluyentes. De este modo se define a las unidades de análisis y a la

población a considerar en esta investigación, en lo que respecta a nacionalidad, ciudad en la que viven los jóvenes, nivel de estudios alcanzados y experiencia laboral. Esto favorece la “*validez empírica y sistemática* de los datos”, como refiere López Alonso (2006:122)

Unidad de análisis: individuos jóvenes de ambos sexos.

Población: jóvenes argentinos que viven en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, varones y mujeres de 20 a 29 años de edad, con estudios universitarios y experiencia laboral.

La muestra de estudio es no probabilística y de tipo intencional. Se utilizan submuestras de acuerdo al diseño por fases. Las variables asignadas que se consideran excluyentes en cada submuestra se detallan con mayor precisión cuando se presenta información sobre éstas.

Objetivos generales y específicos, e hipótesis de trabajo

Esta investigación pretende como objetivo general:

Comprender el entramado simbólico en el que se sustentan las significaciones subjetivas que las generaciones jóvenes le otorgan al trabajo.

Para alcanzar este objetivo general se comenzó definiendo algunos objetivos específicos, que orientaron el desarrollo de la fase preliminar exploratoria. También se propuso una hipótesis de trabajo, de acuerdo a la clasificación que propone Colaccilli de Muro, fundada en aportes de Mario Bunge (López Alonso, 2006:51), entendiendo que ésta se derivaba de algunos fundamentos teóricos existentes, pero con escasa confirmación empírica de los datos.

A partir del desarrollo de la fase preliminar exploratoria (entrevistas a expertos y con profesionales que lideran jóvenes – con estudios universitarios - en situación de trabajo) se introdujeron pequeñas modificaciones tanto en los objetivos como en la hipótesis, que tuvieron vigencia hasta el final de la investigación. Originariamente se supuso que en las significaciones acerca del trabajo intervenían huellas de situaciones de crisis que habrían experimentado los jóvenes de manera directa o indirecta a través de su familia y grupos de pertenencia. Se decidió no

circunscribirse al impacto de crisis del empleo siendo que se detectó que éstas no resultaban tan significativas como otras derivadas de la dinámica laboral (al respecto se ampliará información cuando se presenten los resultados de cada técnica). Se decidió focalizar el análisis en las vivencias de los jóvenes frente a sucesos que experimentaron como críticos, incluyendo la actual crisis del empleo y la incidencia de éstas en el campo de sus significaciones acerca del trabajo.

Se desestimó utilizar una muestra control de jóvenes sin experiencia laboral, siendo que los jóvenes consideraban tenerla a pesar de haber incursionado de manera inestable o bien con escasa carga horaria en el mercado laboral. Se sustituyó introduciendo una segmentación según edad en la muestra de jóvenes: de 20 a 24 y de 25 a 29 años debido a particularidades que se habían detectado al considerar las franjas etarias.

A continuación se citan los objetivos específicos:

- Indagar acerca de experiencias laborales individuales que fueron determinantes en la significación que hoy los jóvenes dan al trabajo.
- Identificar experiencias sobre la actividad laboral en el grupo sociocultural de pertenencia de l@s jóvenes estudiados.
- Detectar el grado de importancia y funciones que le otorgan al trabajo
- Caracterizar al trabajo ideal al que aspiran tener l@s jóvenes de hoy.
- Reconocer creencias normativas acerca del trabajo.
- Releva el sentido que tiene la actual crisis mundial en las generaciones jóvenes y sus implicancias en las significaciones que tienen sobre el mundo laboral.
- Analizar la incidencia de datos sociodemográficos tales como: sexo (a- varón y b- mujer; edad (a- 20 a 24 años, b- 25 a 29 años), estudios alcanzados (a- en curso, b- graduado), meses / años de experiencia laboral (a- menos de 5 meses; b- de 6 a 12 meses; entre 1 y 2 años; más de 2 años), acuerdo de las tareas con estudios universitarios.

Respecto de la hipótesis, quedó expresada del siguiente modo:

Las significaciones que l@s jóvenes le dan al trabajo se construyen a partir de las experiencias propias sobre la actividad laboral y las de otros de su grupo sociocultural de pertenencia.

La siguiente figura pretende mostrar la relación de esta hipótesis respecto del contexto conceptual presentado en la primera parte de esta tesis.

Figura 5.1. Construcción de la Significación del Trabajo en la interrelación entre el contexto socio-laboral y las subjetividades jóvenes. Las experiencias laborales como variables intervinientes



Fuente: Elaboración propia

Para una mayor comprensión de esta figura, se recuerda que en el capítulo 2 se vertieron conceptos teóricos que permiten comprender con mayor profundidad las significaciones acerca del trabajo en su relación intrínseca con el contexto sociolaboral, al derivar de un campo de producciones simbólicas colectivas. En el capítulo 3 se hace referencia a particularidades de las subjetividades jóvenes según las épocas. Mientras que el capítulo 4 aporta información de investigaciones que exploraron el significado del trabajo según distintas variables; en muchas de ellas puntualizaron su interés en analizar la centralización / descentralización del trabajo en la vida de las personas.

Respecto de las hipótesis secundarias:

Las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo:

- Se cimantan en las expectativas generadas por poseer estudios universitarios.

- Se cualifican conforme a experiencias propias de satisfacción e insatisfacción laboral.
- Se encuentran en relación estrecha con la autopercepción del joven sobre sus recursos frente a un contexto de crisis laboral.
- Se singularizan de acuerdo a una apreciación crítica de los jóvenes sobre el comportamiento de los padres y allegados respecto del trabajo, influyendo en su campo de significaciones.
- Depende de las siguientes variables: sexo (varón / mujer); edad (de 20 a 24 y de 25 a 29 años), meses / años de experiencia laboral; carga horaria semanal, el acuerdo de la tarea que realiza con sus estudios universitarios.
- en el caso de los varones, éstos continúan considerándose más responsables que la mujer en el mantenimiento económico de la familia.
- en el caso de las mujeres continúan considerándose más responsables que el varón en el cuidado de los hijos.

Variables de investigación:

Dado que el problema de esta investigación es complejo, se realizó un diseño de investigación con múltiples variables. Las mismas se fueron identificando a lo largo de la primera fase exploratoria de la investigación, y se procedió a medirlas para comprender las implicancias de ellas en la construcción de las significaciones acerca del trabajo en jóvenes universitarios:

Considerando los aportes de López Alonso (2006:59), cabe señalar las siguientes características de las variables identificadas para esta investigación.

- Desde el punto de vista epistemológico, siendo que el problema de estudio se enmarca en el paradigma de la complejidad, resulta dificultoso identificar a priori de la investigación, las “variables estímulo”, “variables extraorganísmicas”, “variables respuesta” y “variables intraorganísmicas”. El contexto conceptual de esta investigación sostiene que el medio afecta al individuo de manera directa e indirecta así como también reacciona el individuo a los estímulos externos, ya sea mediante comportamientos observables o bien desarrollándose en él procesos internos que resultan inobservables. Si bien se entiende que estas variables participan, resulta difícil identificar a priori las características de cada una de ellas, y sus relaciones. Sobre todo porque se entiende que en la construcción de las significaciones sobre el

trabajo interviene una trama de sentido en las que se entrelazan las citadas variables. Se arriba a la identificación de algunas de esas variables y sus relaciones, a lo largo de la investigación.

- Considerando las posibilidades de manipulación, todas las variables identificadas en este estudio, son “asignadas”, siendo que el investigador tuvo en cuenta los atributos propios de los sujetos y unidades de análisis, característico de los diseños sistemáticos.

- Desde el punto de vista metodológico:

Variables Independientes:

- a- Experiencias propias sobre la actividad laboral
- b- Percepción de experiencias de otros de su grupo sociocultural de pertenencia

Variable dependiente: Las significaciones que los jóvenes dan al trabajo.

Variables intermedias o intervinientes: género (varón-mujer); edad (jóvenes de 20 a 24 años y de 25 a 29 años); nivel de estudios alcanzados (estudiantes-graduados); meses/ años de experiencia (menos de 5 meses, de 6 a 12 meses, de 1 a 2 años, más de 2 años)

Las variables independientes, asignadas (no activas) son elegidas en tanto se considera a las experiencias laborales de los jóvenes universitarios, propias y de otros de su grupo sociocultural de pertenencia, como “predictores” (López Alonso, 2006:123) y determinantes de la variación de la variable dependiente: las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo. En este sentido, la relación entre las variables independientes y la dependiente es de asociación y correlación predictiva.

Variables Independientes:

- a- Experiencias propias sobre la actividad laboral
- b- Percepción de experiencias de otros de su grupo sociocultural de pertenencia

a- Experiencias propias sobre la actividad laboral: Se entiende por “experiencias propias sobre la actividad laboral” aquellas vivencias que el joven tiene a lo largo de

su historia laboral, considerando aprendizajes, sentimientos de satisfacción e insatisfacción en el ámbito del trabajo, expectativas y percepción de sí mismo en cuanto a disponer de recursos para proyectarse hacia un futuro; considerando los estudios universitarios que posee y la incidencia de un contexto sociolaboral caracterizado por la incertidumbre.²²

b- Percepción de experiencias de otros de su grupo sociocultural de pertenencia: Esta frase alude al conocimiento que el joven adquiere a partir de identificar vivencias de personas allegadas de su entorno social, en relación con el trabajo; particularmente respecto a situación y condiciones laborales de sus padres, la importancia y satisfacción que les aportaba el trabajo, el nivel de compatibilidad que consideran que alcanzaban respecto de la vida familiar.

Variable dependiente:

Las significaciones que los jóvenes dan al trabajo: Los indicadores de esta variable se sustentan en el Modelo del Significado del trabajo propuesto por el MOW International Research Team (1987) habiéndose considerado la adaptación realizada por la Dra. Graciela Filippi (2008) (para mayor información, ver el ítem 4.01 de este documento, pag. 65). Asimismo, se agregaron otros derivados del desarrollo de la primera fase de la investigación, información que se presenta con detenimiento en la fase descriptivo cuantitativa, con alcance explicativo.

Estrategias metodológicas

Descripción de las muestras

Composición Muestral e Instrumentos: Como se señaló anteriormente, dado que para el relevamiento de la información se indagaron varias fuentes de datos, este diseño exigió la conformación de una sub muestra para cada fuente. A continuación se presenta información al respecto, de acuerdo a las dos fases que conforman esta investigación.

1º Fase: Exploratoria, descriptivo cualitativa

- 1- Muestra no probabilística de *Expertos con amplia trayectoria en el trato con jóvenes en situación de trabajo*. Análisis de 2 casos. Se realizaron entrevistas semiestructuradas considerando a los casos: Informantes Calificados.

Se entiende por Caso a quienes tengan amplia experiencia en trabajar con jóvenes universitarios (estudiantes o graduados) con un mínimo de 10 años.

El objetivo de estas entrevistas fue:

- Obtener información sobre las significaciones de los jóvenes acerca del trabajo, en particular a partir de la percepción y experiencia de dos expertos en el trato con jóvenes en situación de trabajo.
- Ajustar la guía de preguntas que se le realizarán a líderes de jóvenes en situación de trabajo, en el marco de entrevistas dirigidas.
- Identificar variables que es necesario considerar en la investigación

- 2- Muestra no probabilística de *Profesionales que lideran jóvenes en situación de trabajo*. Compuesta por 16 casos testigo. Se entiende por Caso Testigo a líderes con estudios terciarios y/o universitarios, que lideran jóvenes con estudios universitarios (estudiantes o graduados), con un mínimo de 6 meses en esa función, estratificada según género (varón / mujer), que trabajen para esa compañía con una carga horaria full time. Se realizó una entrevista programada, con administración de un cuestionario de diseño semi-cerrado.

- El objetivo de estas entrevistas estandarizadas fue: Conocer la apreciación de quienes trabajan cotidianamente con jóvenes, en su función de líderes, con el propósito de ampliar y profundizar lo explorado mediante las entrevistas a expertos: generando nuevas hipótesis secundarias, redefiniendo o bien incluyendo variables, identificando temas a explorar e ideas subyacentes, permitiendo establecer dimensiones de estudio que guiaron el desarrollo de grupos focales con jóvenes.

- 3- Muestra no probabilística de *Jóvenes (sujetos-tipo)*. Integrada por 36 jóvenes distribuidos en 6 Grupos Focales: dos heterogéneos según género, dos de varones y dos de mujeres. Se entiende por jóvenes a sujetos que tienen entre 20 y 29 años, con estudios universitarios - mínimo un año -, que residan en la Argentina - como mínimo hace 10 años - y residan en la Ciudad Autónoma de

Buenos Aires - por lo menos hace un año -, con una experiencia laboral - de por lo menos 6 meses -.

- El objetivo de los Grupos Focales fue: Promover, de manera planeada, una discusión entre jóvenes universitarios, varones y mujeres, acerca del tema “trabajo” y sus experiencias laborales.

Permiten obtener información que facilita la “comprensión” de actitudes, experiencias, sentimientos, por lo que se consideró pertinente respecto del objetivo central de esta investigación.

Se utilizó a lo largo de la primera fase de la investigación (excepto en la entrevista con expertos), la Categoría “Actitudes hacia el trabajo” de la técnica Completamiento de Frases adaptada por M. M. Casullo y A. N. Cayssials (1996:241).

2º Fase: Descriptivo cuantitativa, con alcance explicativo

- 4- Muestra por cuotas, de Jóvenes con estudios universitarios y experiencia laboral. Las cuotas se conformaron de acuerdo a la proporción de determinadas variables demográficas de la población, en este caso: género (varón-mujer) y edad (20 a 24 años y 25 a 29 años). Quedó comprendida por 212 sujetos. Se consideró como criterio de inclusión el definido en los ítems anteriores sobre los jóvenes. Se aplicó un cuestionario diseñado ad hoc, en el cual se incluyó el cuestionario MOW. Oportunamente se presentará dicho cuestionario, luego de la primera fase cualitativa, siendo que a partir de ella se terminó de ajustar su diseño.

Prueba de los instrumentos:

- De la entrevista programada, con administración de un cuestionario de diseño semi-cerrado, se realizó una muestra piloto con dos casos testigo para poner a prueba el diseño de la entrevista programada a utilizar con los profesionales que lideran jóvenes y efectuarle las modificaciones que resulten pertinentes a los fines de la investigación.
- Respecto del diseño del cuestionario a utilizar con los jóvenes, se puso a prueba con una muestra piloto con 30 sujetos. Nos permitió realizar las adaptaciones que eran pertinentes de acuerdo a los objetivos del proyecto.

Capítulo 5:

Fase exploratoria

5.01 Entrevista a Informantes Calificados: Expertos en la conducción de jóvenes en situación de trabajo

Se fundamenta la elección de esta técnica entendiendo que es un medio que posibilita “la obtención de información mediante una conversación de naturaleza profesional” (Sierra Bravo, 1998:353; en Difabio de Anglat, H., 2009). Como señala Valles (2003), es una técnica útil para la fase inicial de un estudio, propiciando la generación de hipótesis y distintos puntos de vista, de los cuales se beneficiarán otras técnicas, ya sean cualitativas como cuantitativas, siendo en este sentido provechosas para evitar errores en el desarrollo de investigaciones que se traducen en pérdidas de tiempo, costos y calidad en la información que se obtiene.

Estas entrevistas a informantes calificados se efectuaron cara a cara, en un despacho de la empresa para la cual trabajan, caracterizándose los lugares por su tranquilidad y posibilidad de reserva. En ambos casos, se trata de empresas multinacionales que habitualmente contratan jóvenes universitarios (estudiantes y graduados), independientemente de que tengan experiencia laboral previa. Las entrevistas duraron aproximadamente 1.30h.

Los dos expertos cumplían los criterios de selección detallados en el diseño metodológico (mínimo 10 años de experiencia en el trato con jóvenes, que ocupen puestos directivos). Uno de ellos interactuaba sobre todo con jóvenes que están aún terminando sus estudios universitarios, mientras que el otro se relaciona con jóvenes profesionales).

Las entrevistas fueron semiestructuradas, habiéndose diseñado previamente un guión de entrevista con el solo propósito que permitiese reflexionar sobre los puntos que se necesitaba tratar como primer abordaje al tema de exploración. El orden de los temas a tratar no fue secuencial siendo que era importante favorecer el flujo de la información, durante el cual asimismo podrían emerger aspectos del objeto de estudio no previstos en el guión (Alonso, citado en Valles, 2003:204)

Se utilizaron preguntas sobre todo de opinión, de percepción y de experiencia, además de las de sondeo orientadas a los detalles, a efectos de lograr que amplíe información para una mayor comprensión de lo que plantea (de acuerdo

a la tipología planteada por Patton (1980, en Goetz y LeCompte, 1984). Para mayor información sobre el guión de las entrevistas a expertos, consultar el Apéndice B.

Análisis de la información obtenida mediante las entrevistas con expertos:

La entrevista realizada a los informantes calificados resultó ser una técnica idónea para recopilar información por parte de expertos en el trabajo con jóvenes universitarios. Resultaron valiosas sus opiniones y apreciaciones respecto de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo, muchas de las cuales se fueron corroborando mediante las siguientes técnicas de la investigación. Permitieron efectuar ajustes en el diseño metodológico e identificar variables que se tuvieron en cuenta en el desarrollo de la investigación.

Los entrevistados tenían entre 45 y 50 años. Uno de ellos es una mujer, licenciada en Psicología, Gerente de Reclutamiento de Recursos Humanos de una empresa multinacional de servicios profesionales. El otro de los entrevistados es un varón, Ingeniero Industrial, Coordinador de Planeamiento de una empresa multinacional de energía, habiendo ingresado a la misma en el Programa de Jóvenes Profesionales, que luego lideró durante años, antes de ocupar su puesto actual.

Las entrevistas duraron aproximadamente una hora cada una, considerándose un tiempo suficiente para obtener la información que se necesitaba, a la vez de evitar el cansancio y la posible sensación de pérdida de tiempo que podría generarse al brindar una hora de su jornada laboral (cabe señalar que la entrevistadora se mostró dispuesta a acomodarse al lugar y los horarios que les fuesen más convenientes a los expertos de acuerdo a sus obligaciones y compromisos habituales).

Se estableció un rápido rapport desde el inicio de la conversación, habiéndose desarrollado la entrevista en un clima distendido y cordial. Se mostraron colaborativos y dispuestos para dialogar en los temas que se les planteaba. Si bien accedieron a que se pudiese grabar la entrevista y a ser citados como entrevistados, se acordó que sería anónima la presentación de la información que cada uno de ellos aportara. La grabación facilitaba el registro de esa información, sobre todo permitía la transcripción precisa de sus expresiones. La desgrabación de ambas entrevistas se realizó de manera manual, transcribiéndolo en Word; ello demandó aproximadamente diez horas.

Si bien se pretende con la desgrabación alcanzar un mayor grado de objetividad y justificación del análisis que se efectúa de la información, cabe recordar la apreciación de Farías y Montero (2005) quienes indican que lo dicho sería una falsa simplificación ya que con las desgrabaciones se pierden la pronunciación, tonos e inflexiones de la voz, el ritmo del habla, por lo que se requiere de un “esfuerzo interpretativo” por parte de los investigadores, a efectos de considerar dichos aspectos. Esfuerzo que está asociado a analizar lo que hay de recurrente y sistemático en el discurso de los entrevistados.

Una vez transcritas las entrevistas, se las analizó según la metodología de la teoría fundamentada en los datos, de Glaser y Strauss (Soneira, en Vasilachis de Gialdino, coord., 2006).

Se procedió a “codificar” los datos, es decir, comparando la información obtenida se identificaron aquellos datos que compartían una misma idea, para los cuales se utilizó el mismo código. Luego se los clasificó y, comparando las dos entrevistas, se construyeron dos “categorías”; en un momento posterior se diferenciaron “subcategorías” que dan cuenta de propiedades y dimensiones de aquellas categorías (en el Apéndice B se presenta la categorización de la entrevista con sus correspondientes subcategorías y códigos; en Materiales Complementarios se presenta la desgravación de las entrevistas señalándose en cada una de ellas la codificación correspondiente mediante una tabla con tres columnas: en la columna de la izquierda se presenta la entrevista y en las otras dos figuran los códigos agrupados según las dos categorías).

- Categoría I: Temas (incluye a las subcategorías: los jóvenes y el trabajo, vínculos laborales y ámbito laboral)
- Categoría II: Variables

A partir de efectuar un análisis de las relaciones entre las categorías, se elaboraron algunas hipótesis acerca de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo.

Hipótesis acerca de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo.

- a) Independientemente de las necesidades económicas para la subsistencia, “trabajar” no es central en la vida de los jóvenes, es una necesidad para adquirir experiencia laboral.

- b) Un nuevo estilo de vincularidad caracteriza a los jóvenes en sus relaciones con el trabajo y el ámbito laboral.
- c) Los jóvenes universitarios tienen elevadas expectativas respecto del trabajo y las condiciones laborales con las que se encuentren.
- d) Crisis del empleo, derivadas de factores socio-económicos, intervienen en las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo.
- e) Las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo dependen de las siguientes variables: edad, género, estado civil, lugar de residencia, nivel de educación, experiencia laboral, empresa en la que trabajan, carrera/ profesión y universidad de estudio.

A continuación se presenta información sobre cada una de ellas, considerando la información de las entrevistas realizadas. Para ilustrar el análisis, se extrajeron frases textuales de los entrevistados, que asimismo permiten fundamentar aseveraciones derivadas del análisis de las entrevistas (entre paréntesis se identifica a los expertos con las letras y números EXP1 y EXP2)

Independientemente de las necesidades económicas para la subsistencia, “trabajar” no es central en la vida de los jóvenes, es una necesidad para adquirir experiencia laboral.

La inserción temprana de los jóvenes universitarios en el mercado laboral parece responder a la necesidad social de disponer de experiencia laboral para conseguir un trabajo calificado. *“La mayoría en 2º - 3º año de la carrera (21 – 22 años), aún no graduados, porque se dan cuenta que una vez recibidos ya es tarde y que muchas cosas no aprendiste”* (EXP1)

Ahora bien, este interés de los jóvenes para insertarse en el mercado laboral, se detecta conjuntamente con un escaso compromiso hacia el trabajo que perciben los expertos en los jóvenes. Y en este tema las opiniones fueron distintas, uno de los entrevistados considera que es un rasgo propio de la juventud: *“Es característico de la juventud el no comprometerse con las cosas, eso no es bueno ni malo. Todos, cuando sos joven tenés una tendencia más por la exploración, y está bien, es esperable”*. (EXP1) Mientras que el otro experto, ante la pregunta ¿en qué te gustaría que fueran diferentes?, respondió: *“En la responsabilidad ante el trabajo, los valores de la vida. El trabajo es un valor de alguna manera. Creo que es porque*

no hay buenos ejemplos” (cita al respecto a los políticos y aumento en rupturas familiares) (EXP2).

De una u otra manera, ambos entrevistados aluden a un escaso compromiso de los jóvenes hacia el trabajo. Por lo que, sobre todo para uno de ellos, es prioritario evaluar el lugar que los jóvenes le dan al trabajo, así como otros intereses que tienen en su vida. Particularmente cuando se trata de incorporarlos a proyectos con posibles traslados, los selectores necesitaban constatar que *“El lugar del trabajo en la vida de los jóvenes tenía que ya tener importancia”* (EXP2). El otro de los entrevistados, también respecto del lugar que le otorgan al trabajo, expresó: *“Algunos dicen enojados, ‘No, acá se labura mucho, quiero tener más tiempo para mí’”* (EXP1). La paradoja que este entrevistado plantea, particularmente respecto de los chicos que vienen del interior: *“por un lado primero te dicen queremos estar más con mis amigos pero después ellos mismos se organizan sus amigos acá”* (EXP1).

En ese sentido, queda en evidencia la importancia que los jóvenes dan a los amigos, quizás mayor que la actividad laboral. Del mismo modo, el estudio parece incidir en el grado de relevancia que le dan al trabajo. Si bien los jóvenes manifiestan interés en insertarse en el mercado laboral, y en un inicio de manera independiente de que sean tareas acordes a sus estudios, luego tienden a desmotivarse rápidamente cuando sienten que sus competencias exceden a las requeridas por el puesto de trabajo.

De igual modo, podría reflexionarse sobre la inestabilidad laboral de muchos jóvenes. Los expertos manifiestan que éstos terminan desvinculándose de las organizaciones y buscando cambios en los trabajos, por el desagrado que les producen las tareas repetitivas y rutinarias, y el aburrimiento concomitante. *“Los chicos buscan cambiar de actividad, sino se aburren. Es como que quieren diversidad.”* (EXP1). *“Dependía mucho de si el puesto era acorde a sus expectativas, si estaba alineado a sus competencias o si el puesto era bajo respecto de sus posibilidades.(...). Si el tipo se sentía excedido al puesto, tenían un desgano total”* (EXP2).

Un nuevo estilo de vincularidad caracteriza a los jóvenes en sus relaciones con el trabajo y el ámbito laboral

Ambos expertos dan cuenta de la inmediatez con la cual los jóvenes esperan alcanzar sus objetivos. Esto motiva a que muchos de ellos se desvinculen

de un trabajo buscando mejores oportunidades laborales: “... se van a trabajar a otro lado, siguen su carrera en otro lado, lo que está bueno porque quiere decir que aprendieron para laburar en otro lado” (EXP1). “Ahora es mucho más rápida la pérdida de motivación a diferencia de antes. Ahora es, no me gusta esto, me desmotiva. En cambio antes se era más perseverante” (EXP2).

Desde las organizaciones, atendiendo a este comportamiento de los jóvenes, se encontraron con la necesidad de ajustar sus programas de desarrollo de carrera, siendo que tendían a irse – sobre todo los más talentosos - antes de finalizar las rotaciones previstas. “En algún momento el programa era a 4 años y quizás algún joven que a los 2 años era una luz, y costaba sacarlo del programa y eso lo desmotivaba. De hecho el programa cambió, ahora es más corto. Buscan mayor rapidez”. En otro momento de la entrevista también expresa: “Siempre tenían interés en rotar para desarrollarse” (EXP2).

Este nuevo modo de vincularidad también lo tienen que tener en cuenta las organizaciones al momento de ingresar personal. “Nosotros usamos mucho la vincularidad nueva para dirigirnos al mercado laboral y ¿por qué?, porque el pibe no está mirando los clasificados, va a mirar lo que le llega en el mensaje de texto, se va a meter en la página de internet o lo que le llegó en el Facebook o LinkedIn” (EXP1).

Y además, este estilo de vincularidad atravesado por las nuevas tecnologías incidió en las expectativas de los jóvenes respecto de las condiciones laborales. Si bien, como refirió uno de los entrevistados, depende de la profesión y tareas que realiza, el trabajo a distancia – teletrabajo surgió en el relato de los dos expertos. “Un chico que hace auditoría va con su laptop, hace un inventario, distinto al de sistemas (ej. hackeadores) es distinto porque no tienen horarios del cliente, pueden trabajar desde su casa, sábados, domingos, sentarse en un bar” (EXP1); “Los chicos pueden acceder con su compu, acá o en su casa, 24 hs, e-learning, de lo que sea, desde cómo hacer una planilla de excel hasta una certificación en Harvard” (EXP1). El otro entrevistado asoció el teletrabajo a cuestiones de compatibilidad vida familiar/ trabajo, habiendo surgido esa estrategia como respuesta a resultados de una encuesta de clima: “Por eso (se) empezó a implementar el teletrabajo, trabajar desde tu casa. Sobre todo para las madres y las mujeres. Se les asigna un trabajo, el jefe, y tienen 2-3 días para hacerlo todas las semanas y se potencia más para las mujeres” (EXP2).

Ahora bien, considerando lo dicho que parece introducir modificaciones en las dinámicas laborales y organizacionales ¿existen cambios en la relación que los jóvenes mantienen con los adultos mayores en un ámbito de trabajo? Si bien uno de los entrevistados da cuenta de los mismos reclamos y discusiones existentes en las generaciones pasadas: *“¿Y vos qué sabes? ¡no entendés lo que es la vida!..., ¿y vos?, ¡vos no sabés nada de la vida!”* (EXP1), la particularidad es que actualmente los jóvenes suelen estar más habituados a la tecnología que los adultos mayores con los que a veces tienen que interactuar en el trabajo. Se da un diálogo entre diferencias generacionales al interior de las organizaciones. *“Acá coexisten una amplia gama de edades. Tenés chicos de 20 años y tenés algún socio que está a punto de retirarse de 70 años. No necesitan las mismas cosas, no ven las cosas desde la misma perspectiva. Historias diferentes porque vivieron cosas diferentes. La relación con el trabajo en una época no es lo mismo que ahora porque ahora tenés otro tipo de vincularidad”* (EXP1). Se pone de manifiesto también en la búsqueda de seguridad que los adultos mayores buscan a diferencia de los jóvenes universitarios: *“Mucho de la generación de alto potencial se fue. Lo que quedó es la que busca seguridad laboral más que desarrollo profesional”* (EXP2).

Así como desde las organizaciones, cuando necesitan *incorporar* capital humano joven, consideran este nuevo tipo de vincularidad, también tienen que atender a las relaciones intergeneracionales, al día a día laboral en lo que respecta a la relación de los jóvenes con sus jefes.

La comunicación de los jefes hacia los jóvenes empleados ha tenido que adecuarse a los citados cambios. *“A veces los jefes tenemos que trabajar con los jóvenes porque si no se nos van (...) les hablaba más como un par, no tanto desde arriba, no como padre sino más como un hermano”* (EXP2). *“Lo principal es estar cerca de los chicos. No el seleccionar y después tenés que hacer esto y arreglátela. Les gusta el “cómo estás, cómo venís!”* (EXP2).

Los jóvenes universitarios tienen elevadas expectativas respecto del trabajo y las condiciones laborales con las que se encuentren.

Si bien uno de los entrevistados (EXP1) focalizó en las diferencias individuales de los jóvenes de acuerdo a multiplicidad de factores (personales, sociales, educacionales, laborales, entre otros), que permitieron identificar variables que se incluyeron en el desarrollo de esta investigación, también se relevó

información acerca de expectativas que suelen observarse en los jóvenes respecto de la actividad laboral.

Los expertos hacen mención a la motivación de los jóvenes por participar de un ámbito de trabajo en el que puedan desarrollarse profesionalmente, hacer carrera: *“hacer carrera aquí dentro (todos los socios entraron como trainee y crecieron acá dentro) o fuera porque te llevás una credencial muy buena (que laburaste mucho, un trabajo ético, aprendiste un montón, vienen a buscar credencial)”* (EXP1).

La concordancia entre los estudios y el tipo de tarea que realiza parece ser un factor motivante del joven hacia el trabajo; también significan como importante las oportunidades que se le ofrece para aprender, independientemente del gusto que le generen las tareas que realiza: *“Primero la formación: porque quizás no les gusta lo que hacen pero aprovechan los conocimientos que le dan”*.

Otro aspecto que ambos entrevistados destacan, es la relevancia que los jóvenes le otorgan a “pasarla bien” en el ámbito del trabajo. De distintas maneras se refirieron al tema, ya sea haciendo mención al espacio que le brindan a los jóvenes para que se sientan cómodos en el ámbito de trabajo o bien señalando las actividades que promueven para favorecer la integración entre ellos (ambos refieren diferencias entre las características y realidad de los jóvenes en Buenos Aires en comparación de aquellos que viven en otras provincias del país).

Al decir de uno de los entrevistados: *“Cafecito, mate en las reuniones, after hour para que se puedan encontrar”* (EXP1), mientras que el otro hizo referencia a las estrategias recreativas que les ofrecen a los jóvenes para propiciar que se integren entre sí, que compartan y se sientan incluidos *“Contratábamos agencias dedicadas a esto. Día entero, actividades de integración, algunas divertidas”* (EXP2).

Respecto de la relevancia con la que surge el tema, uno de los entrevistados justificó que el deseo de “pasarla bien” en el ámbito de trabajo es una característica propia de la etapa de la juventud: *“Lo mismo que yo o vos valorábamos hace 20 años. Pasarla bien porque estás 8 hs de tu vida acá”* (EXP1). En el ámbito del trabajo una de las características que más es tenida en cuenta, es la comunicación que el tutor logra entablar con el joven, quien a pesar de su búsqueda de independencia, propia de la edad, necesita de la presencia de un jefe que oriente y contenga. *“Hacíamos interactuar al joven con el tutor que se les asignaba. Así lo comprometés más al tutor también”* (EXP2).

Ahora bien, cabe mencionar otra expectativa de los jóvenes respecto del trabajo: es el lugar que le otorgan al dinero y las frecuentes aspiraciones de ellos por incrementar sus ingresos y crecer económicamente. Puede ser un factor de desvinculación, y al respecto uno de los expertos dice: *“por dinero, querían más, hay determinada asignación salarial y mucho no se puede cambiar. Si tenían otra oferta, se iban”* (EXP2).

A parte de las citadas expectativas, cabe recordar el lugar que los jóvenes le otorgan a los amigos u otros intereses de su vida. Por lo que pueden decidir desvincularse ante situaciones de sobrecarga de trabajo: *“Algunos se van porque no soportan la carga de trabajo. Hay dos meses en el año que se labura mucho (...) algunos dicen enojados: ‘No, acá se labura mucho, quiero tener más tiempo para mí’”* (EXP1). Situación experimentada por algunos jóvenes como una “explotación”, ante lo cual el entrevistado aclara: *“Los chicos dicen, acá se labura mucho, a 360 km/h, pero no todo el año. Sí, cuando hay picos. Todos trabajamos un montón. Pero se te paga, no es que te explotan. Te estoy pidiendo pero te doy”* (EXP1).

De este modo, si bien por un lado queda de manifiesto el mayor interés que tienen por compatibilizar la vida laboral con otros intereses de su vida, por otro lado, en particular uno de los expertos, considera que algunos jóvenes centran su vida en el trabajo: *“...por un lado, primero te dicen queremos estar más con mis amigos pero después ellos mismos se organizan sus amigos acá. Los de 24-25 años te diría que son más workholic pero mal”* (EXP1).

Crisis del empleo, derivadas de factores socio-económicos, intervienen en las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo.

Como señalamos antes, uno de los factores que emerge como significativo en el sentido que el joven le da al trabajo, es las oportunidades laborales en relación con los estudios universitarios de que dispone el joven, la concordancia entre las competencias adquiridas y las posibilidades que el joven percibe para ponerlas en práctica.

Las crisis socio-económicas del país, que impactan en la dinámica del mercado laboral, son un factor interviniente en las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo; particularmente porque varía la cantidad de oportunidades laborales y posibilidades de encontrar un trabajo concordante con las competencias universitarias de que dispone. *“Siempre va a depender de la realidad del país. Estos*

últimos tres años fueron de crecimiento laboral en todos lados. Había muchas posibilidades de trabajo. Ahora que empieza la época de crisis te empezás a calmar un poco en esa necesidad porque te das cuenta que no es tan fácil” (EXP2).

La crisis coyuntural del 2001 fue significada por ambos entrevistados como un factor interviniente en el sentido que los jóvenes le dan al trabajo. Uno de ellos expresó al respecto: *“Sí, el 2001 influyó en la representación que los jóvenes le dan al trabajo, aunque no sea en forma directa porque muchos jóvenes no la vivieron directamente pero igual lo vivieron porque su padre, tío, primo o el vecino, o lo vieron por la tele” (EXP1).*

Aunque de distinta manera, los dos expertos sufrieron personalmente esa crisis; uno de ellos rescató un valor secundario de la misma, a partir de una experiencia personal: *“En la Argentina uno aprende de continuo a resolver conflictos y eso hace a que después seamos valorados en el exterior (me pasó en España)” (EXP2).*

Tanto el desempleo, el empleo precario, como el pleno empleo, impactan en las significaciones sobre el trabajo. Uno de los expertos hace referencia a su experiencia personal en España, en época de pleno empleo, donde los trabajadores cumplían estrictamente su horario de trabajo. Por el contrario, cuando disminuyen las oportunidades de empleo, refiere que tiende a extenderse la jornada laboral por temor a la desvinculación. *“Yo estuve un tiempo en España. Ahí hay una calidad de vida... ahora no sé, en aquel momento muy bien. Había poco compromiso con el trabajo porque si no iban a otra empresa... trabajaban muy responsablemente pero no se ponían la camiseta como acá. Sabían que si no, conseguían otro trabajo. Después a las 6 cortaban y cortaban. Acá 7.30 y seguimos trabajando” (EXP2).*

De este modo, las condiciones laborales y el cumplimiento de los jóvenes de los encuadres de trabajo establecidos, también se encuentran en relación con un contexto socio-económico que incide en el ofrecimiento de las oportunidades laborales. Como se señaló en el marco conceptual, las crisis que afectan al mercado laboral acotan las posibilidades de elección por parte de quienes trabajan o desean insertarse en el mercado laboral- *“Preguntale a cualquiera que estamos en reclutamiento que estamos con el dedo en el mercado, ¿te acordás que previo al corralito hubo un repunte del mercado? La gente tomaba y tomaba personal. Viene el corralito de diciembre y de repente bajó así. De pronto no había lugar ni siquiera para poner tu CV. Estaban tan saturadas las páginas” (EXP1).* Crisis del 2001 que el

experto asimila a la actual: *“En realidad, la crisis de hoy es exactamente igual a la del 2001”*.

El otro experto también hizo alusión al impacto de la crisis del 2001, y sobre todo considera que la tuvo en la formación: *“La crisis impactó en la parte de formación. El que entra tiene menor formación que antes. La movilidad se paró muchísimo. Porque las aspiraciones que antes la tenías afuera ahora las buscás adentro. La posibilidad de hacer carrera afuera de la empresa con la crisis ya está...”* (EXP2).

Y por otro lado, también está en relación con las vivencias familiares al respecto. *“No me parece lo mismo un chico que estuvo en el mercado laboral, que un chico que recién entra en el mercado laboral y que ni siquiera tiene referencias de sus padres de que algún año se haya quedado sin trabajo”* (EXP1).

Las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo dependen de las siguientes variables: edad, género, estado civil, lugar de residencia, nivel de educación, experiencia laboral, empresa en la que trabajan, carrera / profesión y universidad de estudio.

Mediante estas entrevistas a expertos, se confirma la necesidad de circunscribir la investigación a una zona determinada del país, siendo en este caso jóvenes argentinos residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, como mínimo hace un año.

Asimismo, se decide focalizar el estudio en jóvenes solteros y sin hijos. Respecto de la edad, se considera incluir a aquellos que tengan entre 20 y 29 años, período de edad utilizado en los estudios realizados por el Indec (EPH).

Respecto de la carrera / profesión, y la universidad de estudio, si bien se dispone de investigaciones previas que dan cuenta de la incidencia de éstas en el valor que le otorgan al trabajo (Filippi, G. y Zubieta, E.; 2004; y Zubieta, E.; Boso, R.; Rodríguez, M.; 2010), a los fines de esta investigación se prefirió considerar la diversidad de carreras y universidades. Es sabido que los programas de estudio y las ideologías imperantes en las universidades, en que se desenvuelve el joven, determinan el valor que le otorgan al trabajo (Gómez Pietro M., Fernández M. G., Boso R., y col.; 2005), entendiendo por valor a "metas deseables y transituacionales, que varían en importancia, que sirven como principios en la vida de una persona o de

otra entidad social” (Schwartz; 2001:55). Además, el mercado laboral también presenta diferenciales oportunidades de inserción según la carrera / profesión.

Cabe aclarar que el objetivo de esta investigación es desentrañar el entramado simbólico en el que se construyen las significaciones sobre el trabajo, particularmente considerando como variable primordial a la experiencia laboral en sí misma, y los años de estudios universitarios, siendo secundaria la carrera / profesión, así como la organización en la cual trabaja o trabajó el joven.

Además, si bien la muestra se circunscribe a jóvenes universitarios con experiencia laboral, al igual que el grupo MOW, se pretende conocer las significaciones de los jóvenes sobre el trabajo más allá de la particular experiencia laboral en su trabajo actual; también se consideran experiencias previas al momento del relevamiento de información así como las de personas allegadas al joven. Como mínimo deben tener 6 meses de experiencia laboral.

Síntesis

Antes de continuar con las entrevistas a los líderes de jóvenes en situación de trabajo, se recuerda – a modo de síntesis - aquellas cuestiones que emergieron como relevantes en la entrevista a expertos en lo referido a las significaciones que los jóvenes universitarios le dan al trabajo. Datos que son tenidos en cuenta en el diseño y planificación de la siguiente técnica exploratoria (ver tabla 5.01)

Tabla 5.01 Entrevistas a Expertos. Hipótesis derivadas y Temas asociados

Hipótesis derivada:	Asociado con:
Independientemente de las necesidades económicas para la subsistencia, “trabajar” no es central en la vida de los jóvenes, es una necesidad para adquirir experiencia laboral.	Disponer de experiencia laboral Escaso compromiso laboral Lugar del trabajo en la vida de los jóvenes Relación de las tareas laborales con el estudio
Un nuevo estilo de vincularidad caracteriza a los jóvenes en sus relaciones con el trabajo y el ámbito laboral.	Inmediatez para logro de objetivos - rotación Medios digitales de comunicación Teletrabajo Compatibilidad vida familiar- trabajo La tecnología y la relación con personas mayores Relación con los jefes. Mayor paridad
Los jóvenes universitarios tienen elevadas expectativas respecto del trabajo y las condiciones laborales con las que se encuentre.	Desarrollo profesional / laboral Relación de las tareas con el estudio Clima laboral - pasarla bien Necesidad de la presencia de un jefe Expectativas económicas Sobrecarga de trabajo – “explotación” Compatibilidad Vida familiar – trabajo vs workholic
Crisis del empleo, derivadas de factores socio-económicos, intervienen en las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo.	Nº de oportunidades laborales Trabajo acorde con competencias laborales Crisis vividas indirectamente a través de los padres Condiciones laborales – temor a la desvinculación
Las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo dependen de las siguientes variables: edad, género, estado civil, lugar de residencia, nivel de educación, experiencia laboral, empresa en la que trabajan, carrera / profesión y universidad de estudio.	A los fines de esta investigación se decidió focalizar el estudio en: Jóvenes de 20 a 29 años, varones y mujeres, solteros, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con estudios universitarios (mínimo un año), con experiencia laboral (mínimo seis meses).

5.02. Entrevista programada a profesionales que lideran jóvenes en situación de trabajo

Las entrevistas programadas, o también denominadas dirigidas, permitieron continuar con el relevamiento de información para la comprensión de la construcción de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo, de acuerdo a los objetivos explicitados en el diseño metodológico.

Para la realización de las mismas se confeccionó una guía de preguntas estandarizadas. Se utilizó la información proveniente del análisis de las entrevistas a expertos, sobre todo lo referido a la categorización de los temas y variables identificadas. Se procedió a poner a prueba ese esquema de preguntas en una pequeña muestra piloto; a partir de ello, se efectuaron algunos ajustes en la elaboración del primer diseño (información que puede consultarse en los Materiales complementarios; en Apéndice C se presenta la guía de preguntas utilizada, agrupadas por dimensiones de exploración). Se agregó la Categoría de “Actitudes hacia el Trabajo”, de la técnica Completamiento de Frases adaptada por Casullo y Cayssials (1996:241), que permitió ser considerada una pequeña muestra piloto antes de su implementación en el cuestionario diseñado para los Grupos Focales (siguiente fase de la investigación)

Opdenakker (2006) distingue cuatro tipos de entrevistas: 1) cara a cara, 2) por teléfono, 3) por Chat y 4) por email. Analiza las ventajas y desventajas de cada una de ellas teniendo en cuenta el criterio del tiempo y lugar real (comunicación sincrónica) y la independencia del tiempo y del lugar (comunicación asincrónica)

Las entrevistas dirigidas a líderes de jóvenes en situación de trabajo se realizaron la mayoría cara a cara, cumpliendo el criterio de tiempo real y lugar. Como refiere el mencionado autor, el carácter sincrónico de estas entrevistas permite aprovechar las claves sociales como son la voz, la entonación, el lenguaje corporal, que complementan lo verbalizado por el entrevistado, además de propiciar la generación de un ambiente propicio y motivante para que el entrevistado nos aporte información. Cabe señalar que seis de los entrevistados, dos mujeres y cuatro varones, prefirieron responder por mail a las preguntas de la entrevista planificada, acotándose el registro de las claves sociales. En esta oportunidad, ese registro era poco relevante, por lo que no interfirió en el desarrollo de la investigación. Las entrevistas que se efectuaron cara a cara se realizaron en la organización en la que trabajaban, en una oficina que propició un clima de tranquilidad y privacidad (criterios

que puntualiza Valles, 2003, como necesarios para un apropiado desarrollo de las entrevistas). Demandaron entre 25 y 40 minutos, dependiendo del estilo personal de cada entrevistado.

El contacto con los diez y seis entrevistados se realizó mediante canales sociales, sobre todo a partir de vínculos facilitados por terceras personas. Todos ellos cumplieron con los criterios considerados excluyentes en la descripción de esta submuestra.

Análisis de la información de las entrevistas dirigidas a líderes de jóvenes en situación de trabajo:

Si bien las experiencias de los entrevistados son diversas, cumplió los objetivos por los cuales fue introducida esta técnica, resultando asimismo de utilidad para reflexionar sobre factores que intervienen en la construcción de las significaciones sobre el trabajo. Permitted, revisar y redefinir hipótesis y variables identificadas para esta investigación, así como detectar temas relevantes para ser considerados en el diseño de los guiones para los posteriores grupos focales.

Se entabló un adecuado rapport con los líderes. Para cada encuentro, el entrevistador -de manera presencial- completaba el esquema de preguntas estandarizado a medida que transcurría la entrevista; excepto para aquellos pocos líderes que lo respondieron por mail, a quienes se les hizo llegar el cuestionario por esa misma vía.

En general se detectó muy buena disposición y colaboración para responder a lo solicitado, habiéndose generado un clima armónico y distendido.

De los diez y seis casos testigo, ocho eran varones y ocho mujeres. Todos tenían más de 30 años.

Respecto del estado civil: de los varones, uno estaba soltero y los otros casados; de las mujeres, una divorciada, una viuda y el resto casadas.

Todos con hijos excepto una entrevistada de 33 años de edad, casada.

Salvo un entrevistado de 48 años, que tiene estudios secundarios completos, los otros entrevistados tienen estudios terciarios o universitarios.

Más de dos terceras partes de los entrevistados hacen referencia a que trabajan más horas de las establecidas por su contrato laboral.

Para el análisis de las entrevistas, primero se confeccionó una matriz en Excell registrando la información proveniente de cada uno de los entrevistados, y nucleando los datos según dimensiones. Se construyó un archivo en Word, con los resultados obtenidos de esta entrevista dirigida, según las mencionadas dimensiones y preguntas que componían el cuestionario.

Luego, al igual que en las entrevistas a expertos, se aplicó la metodología de la teoría fundamentada en los datos, de Glaser y Strauss (Soneira, en Vasilachis de Gialdino, coord., 2006). Se utilizó dicho archivo en Word, para señalar la codificación de los datos. Posterior a ese paso, se reunieron en subcategorías y categorías; en éstas, por su similitud con las entrevistas a expertos, se utilizaron los mismos nombres:

- 1) Categoría I: Temas (incluye a las subcategorías: cómo son los jóvenes, expectativas, vínculos, condiciones laborales, contexto de incertidumbre)
- 2) Categoría II: Variables (que se complementó con lo relevado en las entrevistas a expertos)

En los Materiales Complementarios se incluye la matriz de datos y codificación correspondiente: del mismo modo que en las entrevistas a expertos, en la columna de la izquierda se presentan los resultados y en la columna de la derecha, la “codificación” de esos los datos. En Apéndice C, se presentan las categorías, subcategorías y códigos diferenciados.

A partir de efectuar un análisis de las relaciones entre los códigos y las categorías, se elaboran algunas hipótesis acerca de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo, que se detallan y desarrollan a continuación.

Hipótesis acerca de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo.

- a) El comportamiento de los jóvenes universitarios en el trabajo se encuentra en relación con características propias de la edad y del entorno en el cual se desarrollan, como avances tecnológicos y valores sociales.
- b) Las experiencias laborales de los jóvenes no siempre son acordes a sus expectativas, sobre todo respecto al crecimiento y el aprendizaje en el trabajo, tareas acordes a sus estudios, desafíos renovados y la posibilidad de participar de una organización de prestigio.

- c) El vínculo con la autoridad y los pares presenta particularidades a tener en cuenta en la relación de los jóvenes con el trabajo, y en la significación que le otorgan a éste.
- d) La remuneración y el clima laboral, entre otras condiciones laborales que vivencian los jóvenes en sus lugares de trabajo, participan en la construcción de sus significaciones acerca del trabajo.
- e) Crisis de empleo y situaciones críticas generadoras de incertidumbre intervienen en la construcción de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo.
- f) Las significaciones de los jóvenes acerca del trabajo difiere según las siguientes variables: edad, sexo, estado civil, hijos, nivel de estudios alcanzados, motivo por el cual trabajan, que el trabajo sea acorde al estudio, que le guste lo que hace en el trabajo. Se mantiene de la entrevista a expertos, el lugar de residencia y la experiencia laboral.

El comportamiento de I@s jóvenes universitarios en el trabajo se encuentra en relación con características propias de la edad y del entorno en el cual se desarrollan, como avances tecnológicos y valores sociales.

El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información ha introducido cambios en los modos de comunicación y como consecuencia, se han alterado algunos comportamientos de los jóvenes. La ruptura de las barreras del tiempo y el lugar mediante comunicaciones digitales ha permitido el acceso a campos que antes eran inaccesibles, por lo que los jóvenes han desarrollado una actitud de apertura a los cambios, a aquello que resulta desconocido. Como señala uno de los entrevistados: *“A nivel macro social - comunicación global - se pierde el miedo a lo desconocido por lo cual los jóvenes están abiertos a los constantes cambios de trabajo”*.

Lo dicho se encuentra en relación con lo señalado en la “hipótesis 2” derivada de la entrevista a expertos, acerca del nuevo estilo de vincularidad. La inmediatez para el logro de los objetivos también se pone en evidencia en los comentarios de estos entrevistados, al mencionar la rapidez con la cual los jóvenes pretenden desarrollar una carrera laboral dentro de una organización; buscan aprender y *“con poco esfuerzo, crecer rápido”*, lo que es significado como *“facilismo”*.

Asimismo, se traduce en una escasa permanencia de los jóvenes en los lugares de trabajo.

“El trabajo se convirtió en algo más material y se buscan objetivos concretos”. Es la expresión de uno de los entrevistados que -entre otros- refieren que se ha producido un cambio en la escala de los valores prevaleciendo los que denominan utilitarios, reflejándose en una priorización del desarrollo individual.

Lo dicho se encuentra en relación con que *“privilegian el pasarla bien”*, (expresión que también surgió en las entrevistas a los expertos, ver “hipótesis 3”) mostrándose más relajados respecto de normas sociales que aún se mantienen vigentes en muchos ámbitos de trabajo, como las referidas al horario, la vestimenta y la actitud y compromiso hacia el empleo. La impuntualidad, el pedido reiterado de días por examen, el faltar sin aviso, son algunos de los comportamientos a los que hacen alusión los líderes entrevistados, denotándolos como motivos frecuentes de conflicto. También hacen mención a actitudes frente al trabajo como irresponsabilidad, falta de compromiso, imprecisión: *“hacen las cosas más o menos”* (aspecto al que ya se hizo referencia en la entrevista a expertos, específicamente en la (hipótesis 1”)

Respecto de ello, hubo comentarios sobre cuestiones que desearían que se modifiquen: que sean más responsables y se tomen las cosas con más seriedad y compromiso, que se muestren más interesados y con iniciativa, que sean más ordenados y meticulosos; uno de ellos señala que tienen una débil metodología en el trabajo, y que a veces, por ser autosuficientes e inexpertos, pueden ocasionar conflictos.

Así como hacen referencia a estos aspectos comportamentales de los jóvenes, también mencionan cualidades positivas como el ser entusiastas, activos y creativos. En algunos, evidencian posibilidad de aportar ideas, siendo proactivos e innovadores. Asimismo, identifican características diferenciales según sexo. Particularmente perciben a los varones como menos problemáticos socialmente y adaptativos para realizar las tareas sin presentar objeciones. Refieren que las mujeres son más estudiosas y aplicadas, impacientes y exigentes respecto del cumplimiento de horarios y recepción de beneficios. Algunos señalan que suelen faltar más, a la vez de que reciben una menor remuneración. Hacen mención a que las mujeres arman grupitos, siendo más conflictivas en lo relativo a los vínculos sociales en el ámbito de trabajo. Refieren que suelen dispersarse más por cuestiones personales.

Las experiencias laborales de los jóvenes no siempre son acordes a sus expectativas, sobre todo respecto del crecimiento y el aprendizaje en el trabajo, tareas acordes a sus estudios, desafíos renovados y la posibilidad de participar de una organización de prestigio.

Esta hipótesis derivada de las entrevistas a los líderes de los jóvenes en situación de trabajo, se encuentra en relación con la “hipótesis 3” definida a partir de las entrevistas a expertos.

Entre las expectativas: el aprendizaje y el crecimiento laboral son las más nombradas; los describen como ambiciosos respecto de querer crecer rápidamente ya sea en lo económico como haciendo carrera.

Hubo comentarios acerca de que los jóvenes tienen desmedidas expectativas respecto de lo que el trabajo puede brindarles, y que ello los induce a una actitud de disconformidad respecto de lo que reciben, depositando la culpa en la empresa o en otros.

Una explicación vertida por uno de los líderes, es que cambiaron las expectativas de los jóvenes por tener mayores posibilidades de acceso a los bienes materiales, al tener los padres un mejor nivel económico: *“Padres, con mejor nivel económico que sus generaciones anteriores, indujeron a que sus hijos fuesen más dependientes y menos autónomos”*; sin embargo, los jóvenes se encuentran con dificultad para independizarse de la familia: *“en comparación con los jóvenes de antes, ahora les es más difícil abrirse camino solos, incluso si quieren casarse”*.

Otra de las expectativas es que desean comenzar a trabajar mientras están estudiando (quizás en relación a lo señalado anteriormente, como un modo de tener mejores posibilidades para luego conseguir trabajos más calificados). Pero a la vez observan que se les dificulta organizar sus tiempos para trabajar y estudiar.

Respecto de las tareas, esperan que sean acordes con sus estudios (como se señaló también en “hipótesis 1” derivada de entrevista a expertos), que les guste y divierta. Por un lado, requieren desafíos constantes, a la vez de que el trabajo sea sencillo. *“Si se complican, se van”*.

El lugar de trabajo es también relevante para los jóvenes, respecto de que prefieren incorporarse a organizaciones de prestigio, generalmente porque en ellas vislumbran mayores posibilidades de aprender y crecer laboralmente.

La insatisfacción de las expectativas suele traducirse en “desilusión” (término utilizado por uno de los entrevistados), lo cual conlleva a situaciones de conflicto y desvinculación.

Según el decir de uno de los líderes: “*viven más intensamente*”, “*no se quedan en un lugar para siempre*”, cambian hasta encontrar aquel trabajo en el que se sienten a gusto. Y en este sentido, están siempre abiertos a renovados desafíos.

Uno de los entrevistados refiere que: “*Les recomendaría que se den tiempo a crecer en la empresa y no cambiar de trabajo compulsivamente*” para conocer más el negocio. Señala que los jóvenes, además de trabajar, tienen otros intereses personales, por los que pueden interrumpir su permanencia en un puesto de trabajo: una razón habitual de los jóvenes es el deseo de dedicarse más al estudio, o bien aspiraciones de viajar al exterior.

El vínculo con la autoridad y los pares presenta particularidades a tener en cuenta en la relación de los jóvenes con el trabajo y en la significación que le otorgan a éste.

En referencia a este tema, los líderes evidencian una actitud ambivalente en los jóvenes: por un lado dependientes e inmaduros (“*hay que estarles atrás*”), mientras que por otra parte los definen como independientes y proactivos.

Y ese comportamiento está en relación con el estilo de vincularidad que entablan con su superior.

Prevalecen las referencias acerca de que son desestructurados, distendidos, abiertos al consenso. Caracterizado por un estilo ameno y cordial, en el que sobresale una actitud de confianza.

De igual modo, muchos jóvenes aspiran a poder aprender de su jefe, por lo que esperan recibir mensajes claros y sin contradicciones, que les brinden los materiales que necesitan para trabajar y que sean contenidos ante las dificultades. En este sentido, también surgen referencias sobre el deseo de interactuar con jefes que sean tolerantes (en relación con lo señalado en “hipótesis 3” derivada de las entrevistas a expertos, respecto de la necesidad que tienen los jóvenes acerca de la presencia de un jefe para el desarrollo de las tareas).

De acuerdo a lo dicho, tienden a entablar una relación de mayor paridad con la autoridad (coincidente con lo señalado en “hipótesis 2” derivada de la entrevista a expertos). Algunos líderes hacen referencia a que no siempre aceptan la autoridad, y que tienen una actitud de poca sumisión ante ese rol: algunos líderes

enfatan que los jóvenes no respetan órdenes y límites sin objetar, otros refieren que son informales para dirigirse a la autoridad (aún cuando tienen que solicitar permisos). Dicha actitud de paridad, alimentada por la dificultad -en algunos jóvenes- de reconocer sus errores, y evaluar y razonar de manera crítica cada aspecto del trabajo, puede generar tensión y posible conflicto, particularmente según las características de personalidad de su referente. Se acentúa cuando dicha actitud se acompaña de malos modales, por lo que esta escasa sumisión ante el rol de autoridad, es signifiada por algunos líderes como generadores de conflicto y posible motivo de desvinculación: *“Puede ser motivo de desvinculación cuando el vínculo con su jefe llega al hartazgo”*. Algunos líderes entienden que sería necesario: *“Reforzar el sistema para que acaten las normas y límites”*, *“Que sean más tolerantes y escuchen”*, *“Modificaría (refiriéndose a los jóvenes), ponerse más a disposición”*.

Entre los líderes entrevistados, algunos consideran importante para la comunicación con los jóvenes, el trabajar a puertas abiertas promoviendo el diálogo, así como trabajar por objetivos y mostrarse flexibles para la participación de los jóvenes. Signifiican como ineficaz *“dar órdenes todo el tiempo”*, y recomiendan estar atentos a las inquietudes de los jóvenes, a la vez de educar con el ejemplo.

La valoración y el reconocimiento también emergen como cuestiones relevantes en la relación de los jóvenes con sus jefes.

Respecto de sus pares, los jóvenes esperan encontrar un ámbito abierto para su integración. Que se favorezca el trabajo en equipo, el compañerismo y la camaradería. Donde encuentren un *“círculo de pertenencia”*, donde poder compartir gustos en común: *“escuchan música, toman mate y tienen temas en común”*, aunque no sean *“amigos en serio”*.

El vínculo con sus pares se caracteriza por ser informal y distendido, así como cordial, amigable y desestructurado. Valoran que haya *“buena onda”*, y desestiman aquellos ámbitos en los que haya *“conventillo”*.

De igual modo algunos líderes señalan que los jóvenes son cautelosos y que el modo de relacionamiento, cuando hay roces con sus pares, puede también conducir al conflicto.

La remuneración y el clima laboral, entre otras condiciones laborales que vivencian los jóvenes en sus lugares de trabajo, participan en la construcción de sus signifiicaciones acerca del trabajo.

Remuneración y clima laboral son detectados como aspectos relevantes para los jóvenes, en el ámbito de trabajo (como también se señaló en la hipótesis 3 derivada de las entrevistas a expertos).

En la entrevista a los líderes se ha detectado que perciben a los jóvenes como disconformes con la remuneración y que suelen reclamar por ello, pudiendo generar situaciones de malestar y constituirse - en alguna oportunidad -, en fuente de conflicto. Un bajo salario, o bien posibilidades de recibir sueldos más elevados, son motivo de desvinculación por parte de los jóvenes.

Respecto del clima laboral, los líderes refieren que los jóvenes buscan calidez en los ámbitos de trabajo, así como sentirse a gusto, cómodos y útiles. Acerca de ello, incluyen las condiciones físicas del lugar de trabajo, como la estructura edilicia y materiales de trabajo. También, la necesidad de percibir apertura y posibilidad de aportar ideas, libertad de acción y no sentirse vigilados.

Como aspectos adversos del clima laboral, cabe mencionar a las referencias de los líderes sobre vivencias de “*maltrato*” que a veces experimentan los jóvenes, lo cual acarrearía un menor sentimiento de pertenencia hacia el trabajo (este tema ha sido detectado como relevante para los mismos líderes; particularmente uno de ellos hizo alusión a haber vivenciado personalmente una situación crítica de esa índole). Estas vivencias son asociadas a situaciones de acoso moral, haciendo alusión a “*amenazas de despido*” por parte de un superior.

La presión por excesiva demanda de trabajo así como el requerimiento de horas extras laborales, también son significados como aspectos que deterioran un buen ambiente de trabajo, también posibles generadores de conflicto y desvinculación. Las horas extras, son asociadas a la incidencia que tienen en la vida de pareja y/o familiar, posiblemente en consonancia a vivencias de los mismos líderes respecto de sus propios trabajos (estos temas surgieron también en la entrevista a expertos, “hipótesis 3”, en la que resultó significativo el término “*explotación*” en tanto refirieron que era utilizado por los jóvenes para situaciones de sobrecarga de trabajo)

Teniendo en cuenta lo dicho, la flexibilidad horaria, según la apreciación de los líderes, es un aspecto valorado por los jóvenes, sobre todo por quienes también estudian: “*Ofrecería mayor flexibilidad trabajando por objetivos y permitiendo que los jóvenes puedan trabajar desde su casa*” (tema que en las entrevistas a expertos surgió en relación al teletrabajo y la compatibilidad entre la vida familiar y el trabajo; ver “hipótesis 2”)

Crisis de empleo y situaciones críticas generadoras de incertidumbre intervienen en la construcción de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo.

Las situaciones sociales de inestabilidad, falta y precariedad laboral, son significadas como situaciones críticas que remiten a la crisis del 2001, así como a desvinculaciones como consecuencia de procesos de reestructuración (al respecto, en las entrevistas a expertos, “hipótesis 4”, surgió también el tema haciendo mención a un “temor a la desvinculación” cuando se atraviesan situaciones de crisis del empleo).

Además, hubo referencia a modificaciones unilaterales de condiciones del contrato de trabajo, derivando en situaciones de incertidumbre y falta de credibilidad.

Por otra parte, los líderes perciben que los jóvenes son exigentes en la demanda de recibir beneficios, y en que se respete y se cumpla lo convenido. En este sentido, los perciben desconfiados y cautelosos. La contraparte de esto, es que uno de los líderes considera que algunos jóvenes tienen miedo a reclamar por temor a perder el empleo (afirmación para reflexionar si lo percibe en los jóvenes o bien se trata de una proyección sobre su propia situación).

Las significaciones de los jóvenes acerca del trabajo difieren según las siguientes variables: edad, sexo, estado civil, hijos, nivel de estudios alcanzados, motivo por el cual trabajan, que el trabajo sea acorde al estudio, y que le guste lo que hace en el trabajo.

Mediante las entrevistas a los líderes de jóvenes en situación de trabajo, se confirma que las significaciones acerca del trabajo diferirían según las variables recién citadas. Además, para el desarrollo de la investigación se mantienen las identificadas a través de la entrevista a expertos: el lugar de residencia y la experiencia laboral.

Síntesis.

Mediante la realización de las entrevistas programadas y las entrevistas a expertos se confirmó la importancia de considerar las siguientes variables para la comprensión de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo, afirmándose características de la muestra de estudio y otras a explorar:

- Lugar de residencia: Jóvenes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Edad: entre 20 a 29 años
- Sexo: varones y mujeres
- Estado civil: solteros
- Hijos: sin hijos
- Estudios: universitarios, mínimo un año – estudiante / graduado
- Experiencia laboral: con experiencia laboral, mínimo seis meses
- Se explorarán como variables intervinientes: el motivo por el cual trabajan, que el trabajo sea acorde al estudio, y que le guste lo que hace en el trabajo.

Resulta evidente que de acuerdo a la propia experiencia se percibe y evalúa la situación laboral. Por eso resulta importante conocer cuáles son las experiencias laborales de los jóvenes, las que asimismo pueden estar incidiendo en las significaciones que les dan al trabajo.

A partir de lo explorado mediante esta entrevista programada, resulta evidente la necesidad de conocer las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo a partir del contacto con ellos mismos. Sobre todo porque los entrevistados, al referirse a las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo, lo hacen desde su mismo campo de significaciones, a veces identificándose con ellos, justificando que ellos mismos eran así cuando eran jóvenes. En otras oportunidades, se diferencian a partir de la escala de valores, y en otras ocasiones queda de manifiesto la tendencia a idealizar el comportamiento de algunos de los jóvenes como quienes están significando al trabajo como a ellos les hubiese gustado: *“No le dedican al trabajo más de lo que el trabajo implica [...] no se traslada al hogar la presión laboral, el trabajo está enmarcado”; Ven al trabajo como un medio para vivir y no suelen anteponerlo a nada”*.

Es decir, las propias experiencias no quedan por fuera de la percepción, interpretación y valoración de la realidad y esto mismo es lo que queremos explorar en los jóvenes para comprender sus significaciones sobre el trabajo.

Asimismo, la calificación que los entrevistados realizan sobre sus relaciones con los jóvenes que lideran, también se encuentra teñida por una apreciación subjetiva, en la que intervienen aspectos de su propia personalidad. De igual modo, cuando las mujeres – respecto de los varones - tienden a calificar como mejor su vínculo con los jóvenes, no es índice válido para suponer que los jóvenes lo perciban de igual manera.

Antes de continuar con el diseño de los Grupos Focales, se revisaron las hipótesis derivadas de las entrevistas a expertos, a efectos de analizar su relación con las hipótesis derivadas de las entrevistas a los líderes. Se identificaron sobre todo, aquellos datos e información que no estuviese comprendida en los resultados arribados mediante las entrevistas a los líderes, para evitar que quedase perdida información que podía llegar a ser significativa en los pasos siguientes de esta investigación.

Respecto del lugar del trabajo en relación a otras esferas de la vida, se decidió como relevante explorarlo mediante los grupos focales, en contacto directo con los jóvenes, y luego incluirlo en el cuestionario a aplicar a los jóvenes. Además, se decidió que es necesario introducir la esfera “estudios” además de las que originariamente contempla el cuestionario (que oportunamente se presentará).

El vínculo de los jóvenes con personas de mayor edad en los ámbitos de trabajo, podría aportar información de interés; para ello se obtuvo cierta información en las entrevistas a expertos, y escasos datos al respecto en las entrevistas dirigidas a los líderes.

En referencia a las situaciones críticas, en las entrevistas a expertos surgieron datos para pensar sobre la significatividad de aquellas cuando habían sido vivenciadas indirectamente a través de los padres (al respecto, ver “hipótesis 4” de entrevista a expertos). Asimismo, en ellas habían hecho mención a la incidencia del deterioro de las oportunidades laborales en contextos de crisis del empleo.

A continuación se presentan en un cuadro, las hipótesis derivadas de las entrevistas a líderes de jóvenes en situación de trabajo, enriquecida con datos provenientes de las entrevistas a expertos.

Tabla 5.02 Entrevistas a líderes. Hipótesis derivadas y Temas asociados

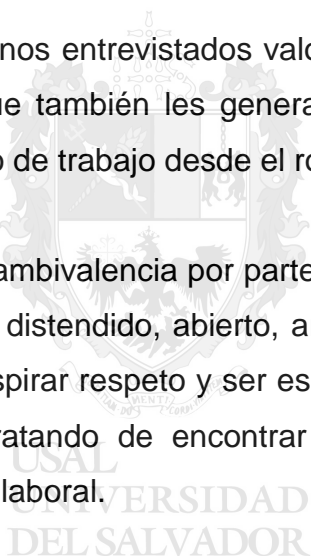
Hipótesis derivada:	Asociado con:
El comportamiento de los jóvenes universitarios en el trabajo se encuentra en relación con características propias de la edad y del entorno en el cual se desarrollan, como avances tecnológicos y valores sociales.	Comportamiento de los jóvenes Normas sociales Valores Actitudes (Lugar del trabajo en la vida de los jóvenes)
Las experiencias laborales de los jóvenes no siempre son acordes a sus expectativas, sobre todo respecto del crecimiento y el aprendizaje en el trabajo, tareas acordes a sus estudios, desafíos renovados y posibilidad de participar de una organización de prestigio.	Crecimiento laboral (desarrollo profesional) Aprendizaje Tareas (relación de las tareas con los estudios) Desafíos Desvinculaciones Motivaciones personales Prestigio de la organización
El vínculo con la autoridad y los pares presenta particularidades a tener en cuenta en la relación de los jóvenes con el trabajo, y en la significación que le otorgan a éste.	Vínculo con la autoridad Vínculo con pares
La remuneración y el clima laboral, entre otras condiciones laborales que vivencian los jóvenes en sus lugares de trabajo, participan en la construcción de sus significaciones acerca del trabajo.	Remuneración Clima laboral Horario Presión Carga excesiva de trabajo (explotación) Familia-trabajo (vs workholic) Conflictos Trabajo por objetivos Maltrato Condiciones físicas del ambiente de trabajo
Crisis de empleo y situaciones críticas generadoras de incertidumbre intervienen en la construcción de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo.	Inestabilidad / falta / precariedad laboral Reestructuración (temor a la desvinculación) Nº de oportunidades laborales Trabajo acorde a competencias laborales Crisis vividas indirectamente a través de los padres Cumplimiento de lo acordado
Las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo dependen de las siguientes variables: lugar de residencia, edad, sexo, estado civil, hijos, nivel de educación, estudiante / graduado, experiencia laboral, motivo por el cual trabajan, si el trabajo es acorde al estudio, si le gusta el trabajo que realiza.	A los fines de esta investigación se decidió que la muestra tuviese las siguientes características: Jóvenes argentinos, de 20 a 29 años, varones y mujeres de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, solteros, sin hijos, con estudios universitarios (mínimo un año), con experiencia laboral (mínimo seis meses). Y se incluirán en el cuestionario las siguientes variables: motivo por el cual trabajan, trabajo acorde a estudio, gusto por el trabajo que hace.

Observaciones y reflexiones.

- ✓ Se detectó malestar en los líderes en referencia a situaciones de incumplimiento de lo acordado por parte de la empresa, así como también en referencia a cambios unilaterales en las condiciones de contratación. La contraparte de esto es que, a la vez, perciben a los jóvenes como exigentes

en cuanto al cumplimiento de lo acordado, asumiendo una actitud de demanda para la satisfacción de sus necesidades y expectativas. La actitud de esos jóvenes, ¿sería un modo de poner en acto lo que los líderes quisieran hacer y no lo hacen?

- ✓ Siendo que la familia tiende a aparecer como la esfera de la vida que es ubicada en primer lugar de manera mayoritaria por todos los entrevistados (a la vez de disponer de investigaciones previas que dan cuenta de ello), ¿podría pensarse que se debe a la transmisión intergeneracional de ideales (prioridad de la familia sobre el trabajo y otros ámbitos), a pesar de que luego, solo queda reservado al campo de las palabras ya que en la vida cotidiana eso no es plasmado?
- ✓ Se observó que algunos entrevistados valoran el pensamiento crítico de los jóvenes, a la vez que también les genera malestar cuando lo vivencian y padecen en el ámbito de trabajo desde el rol de líderes.
- ✓ Se manifiesta cierta ambivalencia por parte de los líderes en lo que respecta a favorecer un clima distendido, abierto, ameno, de confianza, mientras por otra parte quieren inspirar respeto y ser escuchados. Al parecer, los mismos líderes aún están tratando de encontrar el modo de vincularse con los jóvenes en el ámbito laboral.



5.03 Grupos Focales integrados por jóvenes

Se realizaron Grupos Focales con el propósito de promover, de manera planeada, una discusión entre jóvenes acerca del tema “trabajo” a efectos de conocer sus percepciones en un clima distendido.

Uno de los aspectos más destacados de esta técnica es la utilización de la interacción grupal como medio para obtener información y estimular el surgimiento de acuerdos y confrontaciones de diferentes perspectivas sobre el tema.

Como señala Callejo Gallego (2003), el material que se obtiene para el análisis “es el proceso de reconstrucción discursiva del grupo social ante un fenómeno determinado”. Por lo que permite “observar la construcción del significado”, facilitando arribar a la “comprensión” de actitudes, experiencias, sentimientos de los jóvenes respecto del trabajo, siendo una técnica pertinente considerando el objetivo central de esta investigación.

Particularmente se considera apropiada esta técnica para investigar la variable dependiente “las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo”, en relación con la variable independiente “experiencias propias sobre la actividad laboral”.

El citado autor Callejo Gallego define al Grupo Focal como “reunión de personas, entre seis y diez, previamente desconocidas entre sí, que hablan de un tema bajo la dirección de otra persona”. Parker y Tritter (2006) confirma la importancia de que no se conozcan entre sí los participantes del grupo focal. Recomiendan como mínimo dos grupos focales por cada subgrupo de la población (segmentos o estratos). En este caso se realizaron seis Grupos Focales segmentados según sexo: dos mixtos, dos integrados por varones y dos por mujeres.

Para la selección de los participantes en los grupos, se utilizó una red informal de contactos. Se les comunicó sobre la confidencialidad y anonimato de los participantes; para la presentación de los datos se utilizan iniciales (V para los varones y M para las mujeres) y números (sucesivos en cada uno de los subgrupos según género).

Los encuentros se realizaron en casas particulares propuestas por quienes cumplieron la función de observadores, que por sus características, disponían de un ambiente físico amplio, poco ruidoso y reservado, además de poder cuidar - en todos los casos - la generación de un clima distendido.

Fueron moderados por la tesista y contó con la colaboración de dos y tres observadores no participantes, según la cantidad de participantes en el grupo. En total participaron treinta y seis jóvenes con las características excluyentes definidas para la investigación.

De una manera complementaria, se diseñó un cuestionario para que sea completado individualmente por los asistentes a los Grupos Focales. Si bien inicialmente se había pensado que sea completado una vez finalizado el Grupo Focal, por cuestiones de organización se prefirió aplicarlo al inicio: los asistentes lo completaban a medida que llegaban para el Grupo Focal. Además, era un modo de obtener información previa a la influencia que ejercería el diálogo promovido en el Grupo Focal. Para el diseño del cuestionario, se consideraron las variables y algunos datos obtenidos en las entrevistas a expertos y a líderes de jóvenes en situación de trabajo, habiéndose puntualizado sobre todo en la importancia del trabajo respecto de otros ámbitos de la vida. Asimismo, se incluyeron las frases incompletas de la categoría “Actitudes hacia el trabajo” de la técnica Completamiento de Frases, de la adaptación realizada por Casullo y Caysials (1996), y se agregó una frase considerando los fines de esta investigación. Éstas se pusieron a prueba – como se explicitó oportunamente - en la entrevista dirigida aplicada a los líderes de jóvenes en situación de trabajo. También se incluyeron dos preguntas sobre los roles en una familia, según sexo, por interrelación con una investigación similar que se desarrollaba en México.

Para el desarrollo de la dinámica de los Grupos Focales, teniendo en cuenta la información obtenida hasta este momento en el desarrollo de la investigación, se diferenciaron los siguientes indicadores para las variables independientes.

- a.1- Historial laboral
- a.2- Competencias adquiridas
- a.3- Motivos de los cambios laborales
- a.4- Vínculos laborales con autoridades y pares
- a.5- Ambiente/clima laboral
- a.6- Condiciones laborales
- a.7- Satisfacción laboral
- a.8- Situaciones críticas

En el Apéndice D se presenta el guión diseñado para desarrollar la dinámica grupal.

Los seis Grupos Focales quedaron conformados del siguiente modo:

Tabla 5.03. Distribución de los jóvenes participantes en los seis grupos focales, según sexo

	Grupos focales						
	1 (mixto)	2 (mujeres)	3 (varones)	4 (varones)	5 (mixto)	6 (mujeres)	
Varones	6	0	6	4	3	0	19
Mujeres	4	6	0	0	3	4	17
Total	10	6	6	4	6	4	36

Análisis de los Grupos Focales:

Mediante esta técnica se cumplieron los objetivos por los cuales se implementó esta técnica, habiéndose relevado a través del discurso e interacción entre los mismos jóvenes, sus significaciones acerca del trabajo.

Si bien no resultó fácil el armado de los Grupos Focales, los que asistieron lo hacían con disposición e interés en participar. El diálogo resultó fluido en todos los casos, con particularidades según las características de los grupos. Los mixtos se caracterizaron por un estilo divertido, con mucha interacción y bromas que aludían a las relaciones de género. En los de mujeres, tendían a superponerse al momento de hablar, por lo que había que tener un rol más directivo desde la coordinación, y aún así, resultó difícil la desgrabación de la conversación. Los de varones, interactuaban con mayor orden y escucha hacia los otros miembros del grupo, posicionándose el moderador desde un rol motivante para que todos participen y den su parecer.

Al finalizar los Grupos Focales, los participantes tendían a seguir conversando entre ellos; sobre todo, en el de las mujeres que sin conocerse finalizaron el grupo intercambiando sus datos para comunicarse en otras oportunidades.

En los grupos se generó un clima distendido y cordial en el trato entre todos los participantes. De acuerdo a la dinámica de cada grupo, algunos temas (antes citados como indicadores de la variable independiente) se desarrollaron más que otros y surgieron con mayor frecuencia en el despliegue de los encuentros.

Se realizó un análisis del cuestionario, otro de la dinámica de los Grupos Focales, y luego se los integró.

Para el análisis de esas frases incompletas incluidas en el cuestionario, se rastrearon las estrategias utilizadas al respecto. Rotter y Willerman (1951; en

Anderson y Anderson, 1966), al igual que Sacks y Levy (1967; en Abt y Bellak, 1967) intentaron desarrollar un sistema de tabulaciones, agrupando las respuestas en categorías. Pero como no se ofrecen datos normativos para la adjudicación de los puntajes, Sacks y Levy propusieron superar esa limitación comparando los resultados con los obtenidos mediante otra técnica, aporte que fue tenido en cuenta en esta oportunidad, al disponer de dos canales para la obtención de información: las frases incompletas y la dinámica de los Grupos Focales.

Casullo y Cayssials (1996) señalan que, a pesar de estos intentos por realizar un análisis cuantitativo, resulta difícil efectuarlo por la complejidad de datos que proporciona esta técnica. Dicen que por esta misma característica ha suscitado la mayor crítica, como sucede con otras técnicas proyectivas. Por esta razón, a la hora de decidir utilizarla señalan que es preciso analizar cuál será la estrategia metodológica que se implementará para evaluar los resultados. Refieren que si bien es pertinente aplicar una metodología cualitativa, ésta tiene que ser rigurosa y sistemática para evitar interpretaciones apresuradas y subjetivas.

Se tuvo en cuenta esta apreciación de las autoras, por lo que se consideraron los pasos que Sampiere (1997) -en su libro sobre Metodología de la Investigación- propone seguir para lograr ese análisis riguroso y sistematizado de los datos obtenidos mediante técnicas de este tipo. Se decidió realizar un análisis de contenido, considerando como unidades de análisis a cada una de las frases incompletas que presenta la técnica. Se generó el registro de todas las respuestas que los sujetos dieron en cada unidad de análisis (es decir, cada frase incompleta presentada). A partir de evaluar las respuestas, se codificaron y se generaron categorías para cada unidad de análisis, considerando que dichas categorías debían cumplir el criterio de ser excluyentes entre sí.

Mediante el procesador de datos SPSS se pudo conocer de manera descriptiva la población que integró los Grupos Focales, además de obtener la frecuencia con la cual emergían los códigos identificados; ello en conformidad con los aportes de Berelson, Lazarsfeld y Lasswell (en De Souza Minayo, 2009) preocupados por lograr un tratamiento sistemático y objetivo en el análisis de contenido de los datos cualitativos (en el Apéndice D se presenta una tabla que reflejan las categorías derivadas de todo el cuestionario aplicado en los Grupos Focales, así como la frecuencia con la que emergen, y otras tablas correspondientes a cada una de las frases incompletas, en las que se incluye una columna con el

contenido de sus correspondientes completamientos; en Materiales Complementarios se presentan los cuadros resultantes del análisis realizado mediante el SPSS 11.5, presentando frecuencia y porcentaje).

Luego se procedió a analizar las dinámicas de los Grupos Focales a partir de lo cual se generaron categorías y subcategorías. Al igual que en las técnicas anteriores, se aplicó la metodología de la teoría fundamentada en los datos, de Glaser y Strauss (Soneira, en Vasilachis de Gialdino, coord., 2006). Si bien se tuvieron en cuenta los indicadores definidos para la guía de los Grupos Focales, se enriqueció con temáticas que surgieron en el desarrollo de los mismos. El diálogo resultante de los Grupos Focales, de igual modo que las entrevistas a expertos y a líderes de jóvenes en situación de trabajo, se codificó identificando subcategorías y categorías (en Materiales complementarios se presenta un cuadro con las transcripciones de los Grupos Focales -columna de la izquierda- y la codificación de los mismos -columna de la derecha-).

Dada la relevante concordancia entre las categorías que emergieron del análisis del cuestionario respecto del derivado de la dinámica de los Grupos Focales, se integraron ambos análisis, generándose las siguientes categorías y subcategorías.

Tabla 5.04 Grupos Focales. Categorías y subcategorías identificadas en la dinámica grupal

Categorías	Subcategorías
a) Historia laboral	a.1) Edad de comienzo de la actividad laboral a.2) Motivo del comienzo de la actividad laboral a.3) Aprendizaje a partir de primeras experiencias laborales a.4) Motivo del cambio laborales afirmaciones que s
b) Satisfacción laboral	b.1) Factores condicionantes de satisfacción laboral
c) Vínculos en un ámbito de trabajo	c.1) Percepción de otros en el ámbito laboral c.2) Relación con la autoridad – Hacia una definición de Jefe Ideal c.3) Acerca de los jóvenes y su relación con la gente mayor c.4) Algunas particularidades de las relaciones laborales según diferencias de género
d) Situaciones críticas	d.1) Factores condicionantes de desagrado en el ámbito laboral d.2) Los jóvenes frente a la crisis del empleo
e) Significaciones sobre el trabajo	e.1) Ideas asociadas al trabajo e.2) Importancia respecto de otros ámbitos de la vida e.3) El trabajo ideal e.4) Implicancias subjetivas e.5) Particularidades según diferencias de género

A continuación se brinda información sobre cada una de ellas (se puede complementar su lectura consultando el Apéndice D, en el que la información se organiza del mismo modo que en este documento; se incluyen cuadros con la categorización del cuestionario aplicado en los Grupos Focales, y expresiones de los jóvenes extraídas de la dinámica de los mismos que ilustran el análisis que sigue).

Cabe señalar que todos los jóvenes que participaron de los Grupos Focales son solteros y sin hijos. La edad promedio: 24 años, sólo 4 de ellos tienen entre 20 y 22 años. La mayoría con estudios universitarios avanzados, más específicamente dos terceras partes del total de los jóvenes; una tercera parte ya se habían graduado.

En referencia a la cantidad de horas que los jóvenes trabajaban por día, la mayoría indica que lo hace entre seis y nueve horas; solo cinco de los participantes trabajaban entre dos y cinco horas por día.

Resultó significativo que, de acuerdo a los datos vertidos en el cuestionario, los jóvenes trabajaban más horas que las acordadas por contrato laboral. De todos modos, son datos poco confiables siendo que se exploró cantidad de horas por “día” que trabajaban según contrato, en comparación con promedio de horas que trabajaban en la “semana”, no habiéndose relevado la cantidad de días que trabajaban en la semana.

Historia laboral.

- Edad de comienzo de la actividad laboral (subcategoría a.1)

De acuerdo al análisis de los Grupos Focales, los jóvenes - con estudios universitarios - suelen comenzar a trabajar cuando finalizaron sus estudios secundarios; solo algunos de ellos lo hicieron cuando aún estaban cursando los últimos años de ese nivel de estudios. Según lo vertido en el cuestionario, 15 de los 36 jóvenes lo habían hecho antes de sus 18 años, 19 de los restantes cuando tenían entre 19 y 23 años, mientras que solo dos de los 36 miembros del grupo focal, se insertaron en el mercado laboral entre los 24 y los 28 años.

Respecto de cuestiones de género, los varones iniciaron sus experiencias laborales en una edad menor que las mujeres, antes de los 18 años, mientras que ellas lo hicieron alrededor de los 20 años; solo dos varones de los 36 jóvenes que participaron de los Grupos Focales, se incorporaron al mercado

laboral después de los 24 años, los citados jóvenes que comenzaron a trabajar entre los 24 y 28 años.

- Motivo del comienzo de la actividad laboral (subcategoría a.2)

El motivo por el cual los jóvenes universitarios comienzan a trabajar es variado. Se pudieron identificar cuatro motivos: “necesidad” (asociado a la subsistencia), búsqueda de “independencia económica”, “interés personal”, y “desarrollo profesional”.

De esas categorías identificadas, una de las que más expresiones nucleó fue la de “interés personal” (código 0.3), entendiéndose por ésta a la motivación del joven por adquirir experiencia laboral, ya sea por la curiosidad de saber qué es trabajar antes de graduarse, o para incorporarse en el mercado laboral para adquirir experiencia y antecedentes curriculares que le facilitarán en un futuro conseguir un trabajo más calificado. Algunos jóvenes adujeron disponer de tiempo libre y de la necesidad de cubrirlo con alguna actividad, como lo fue el trabajo.

De este modo, el foco del incentivo del joven, en este primer trabajo, no está en la tarea en sí misma, sino en ser un medio para satisfacer inquietudes personales. En muchos casos la actividad laboral es buscada por el joven, mientras que en otras ocasiones, les son ofrecidas por amigos o allegados de su entorno familiar.

Así como muchos jóvenes comienzan a trabajar por ese interés personal, otros están motivados por una necesidad de “independencia” (código 0.2). De este modo, el trabajo continúa siendo el medio que les permite a los jóvenes sentir que crecen y que pueden desarrollarse por fuera del núcleo familiar y educativo, para comenzar a participar del mundo adulto.

El término “*independencia*” es en sí mismo utilizado por los jóvenes universitarios en distintas oportunidades, entendiendo que el trabajo les posibilita independizarse de su familia; sobre todo cuando les reporta un ingreso económico que les permite solvertar algunos de sus gastos y dejar – en cierto modo - de depender económicamente de sus padres.

Algunos jóvenes se incorporan al mercado laboral motivados por la “necesidad” (código 0.1) en el sentido de cubrir necesidades básicas personales o bien colaborar para el sostén económico de la familia.

Ahora bien, existe un grupo de jóvenes universitarios que fundamentan su inquietud de trabajar en la búsqueda de un “desarrollo profesional” (código 0.4). Desean desplegar sus conocimientos y formación universitaria en la praxis profesional, siendo el trabajo un medio para desarrollar una carrera profesional.

Las “pasantías” y prácticas profesionales asociadas con las cursadas universitarias parecen ser una vía que facilita articular el trabajo con los estudios y adquirir experiencia profesional, siendo la actividad laboral también beneficiosa al colaborar en el afianzamiento de los estudios universitarios.

Se estima que les es difícil encontrar trabajos acordes a su profesión, y cuando los consiguen, son actividades temporarias o por períodos cortos de tiempo. Esta razón es la que brindan algunos jóvenes sobre el desarrollo de tareas que no son de su interés pero que tienen expectativas de que les facilitarán conseguir en un futuro trabajos más acordes con su profesión:

Cuadro: 5.01 Motivos por los cuales los jóvenes comienzan a trabajar

Los jóvenes con estudios universitarios comienzan a trabajar motivados por:

- ✓ Un interés personal, ya sea por disponer de tiempo libre, curiosidad y/o aspiraciones de adquirir experiencia laboral, aunque ésta no sea acorde con sus estudios universitarios, considerando que les favorecerá en un futuro para conseguir empleos calificados adecuados a sus estudios de grado.
- ✓ Búsqueda de independencia – sobre todo económica - de su familia.
- ✓ Necesidad de cubrir gastos personales o bien ayudar para el sostén económico de la familia.
- ✓ Desarrollo profesional, inquietud por adquirir experiencia profesional e incorporarse en el mercado laboral para un despliegue profesional.

Los primeros trabajos suelen conseguirlos a partir de pasantías y/o prácticas profesionales en las universidades o bien por intermedio de la red social de sus amigos o allegados de su entorno familiar. Son escasos los trabajos acordes a sus estudios universitarios, y cuando los encuentran habitualmente son temporarios.

- Aprendizaje a partir de las primeras experiencias laborales (subcategoría a.3)

El término aprendizaje es utilizado con frecuencia por los jóvenes con estudios universitarios, sobre todo en relación con sus primeras experiencias laborales.

Si bien significan al trabajo como una actividad que permite un aprendizaje continuo a lo largo de toda la trayectoria laboral - ya sea a partir de aspectos positivos o negativos de las experiencias -, hacen hincapié en las vivenciadas en un inicio de la misma siendo que las conciben como necesarias para su proyección a futuro.

Las primeras experiencias laborales, más allá del entusiasmo que las mismas les puedan producir o la incertidumbre y miedos que les despiertan a algunos jóvenes, les posibilita tener la oportunidad de identificar aquellos lugares en los que prefieren trabajar y especificar las tareas que más satisfacción les producen realizar, diferenciándolas de aquellas que les desagradan. Los primeros trabajos les facilitan definir sus intereses para orientarse hacia un futuro por lo que no sólo tienen implicancias respecto de un desarrollo profesional, sino también en relación a un crecimiento personal.

De este modo, el trabajo se constituye en un medio para el autoconocimiento de los jóvenes acerca de sus destrezas y habilidades no sólo en cuestiones técnicas vinculadas a sus estudios universitarios, sino en su relación con la organización en sí misma y las personas que trabajan en ella. Es una oportunidad para bucear en sí mismos como trabajadores y elegir el camino que quieren seguir con miras a su futuro.

Además, si el trabajo tiene relación con los estudios universitarios, el joven considera que le posibilita ampliar, afianzar y enriquecer lo aprendido en la universidad, mediante la aplicación de los conocimientos profesionales en la práctica laboral cotidiana. Sobre todo cuando perciben la oportunidad de interactuar con otras personas del ámbito de trabajo y aprender de ellas, independientemente del puesto que ocupan.

Por otra parte, el joven considera que a partir de las primeras experiencias laborales aprende a relacionarse, particularmente respecto de aceptar roles y conocer los códigos con los cuales se conducen distintas personas en el ámbito de trabajo. Habilidad que no se aprende en la universidad y que la

experiencia laboral permite desarrollar, siendo que interactúan con personas que difieren en sus costumbres, hábitos y valores de aquellas con las cuales estaban habituados relacionarse.

Lo asemejan al momento que ingresaron a la facultad y tuvieron que aprender a desenvolverse en ella. Les implicó, al igual que en las primeras experiencias laborales, conocer las reglas de juego, modos de proceder y conducirse dentro de la organización, así como asumir responsabilidades y objetivos a alcanzar dentro de determinados plazos de tiempo.

La comprensión de los distintos roles dentro de un ámbito de trabajo, les implica aprender a diferenciar la particular relación según los niveles jerárquicos, así como singularidades según distintos sectores de una misma organización, que por las funciones que se desarrollan presentan características que los distinguen de otros.

Y en ese aprender a vincularse, lo tienen que hacer con personas que muchas veces tienen una cultura diferente, ya sea porque interactúan con trabajadores de otros países o bien con distintas localidades de provincias de nuestro país. Descubren las particularidades a las que tienen que atender para desempeñarse en el puesto de trabajo, ya sea a diferentes estilos de trabajo, ritmos, códigos.

Entre los códigos que tienen que aprender está el respeto por determinados factores culturales de las organizaciones en las que participan. Identifican singularidades según sean empresas familiares o multinacionales, así como privadas o estatales. Perciben que hay procedimientos y modos de trabajo y relación que se encuentran como enquistados y difíciles de modificar en el ambiente laboral. Además de singulares estilos vinculares según costumbres y hábitos de los lugares con los que interactúan, distintos manejos del tiempo y ritmos de trabajo, son algunos de los códigos que se les imponen y tienen que aprender durante las primeras experiencias laborales.

Las exigencias laborales facilitan que el joven también comience a entrenarse en ocupar roles que implican – muchas veces - asumir una función jerárquica respecto de otros trabajadores. Surgen comentarios sobre las dificultades que les implica imponerse ante pares jóvenes, así como cuando son de edad mayor a la del joven; ante éstos queda en evidencia una ambivalencia y

tensión entre el respeto por su mayor experiencia y posibilidad de aprender de ellos, y el sentirse más capacitados técnicamente pero autoperibirse “chico” para desempeñar dicha función de jefatura. Esta tensión suele reflejarse en cierta incomodidad e inseguridad del joven para marcar directivas e imponerse como jefe de un equipo de trabajo con miembros del mismo que son más grandes -en edad- que él.

Estas primeras experiencias laborales mediante las cuales aprenden a relacionarse con otras personas en el ámbito de trabajo, también les implica entrenarse en el vínculo con otros, dominar sus emociones para lograr el comportamiento más apropiado en el ámbito laboral, desarrollando competencias propicias para generar una relación que le sea provechosa para alcanzar los objetivos laborales que le establecieron.

Esta necesidad de dominar las propias emociones para lograr un desempeño más eficiente, se pone de manifiesto sobre todo en aquellos que ocupan puestos de atención a clientes; éstos implican una relación diferente respecto de la generada con compañeros de trabajo, independientemente de su jerarquía. Las singularidades son fundamentadas en la duración del vínculo, siendo que las que atañen al puesto de trabajo en atención al cliente, son muchas veces efímeras y acotadas en el tiempo.

El trabajo parece ser el medio para darse cuenta que las relaciones interpersonales son diversas porque justamente se interactúa con distintos estilos de personalidad, modos de comportarse, de percibir y valorar una misma realidad. Identifican a personas que buscan el propio provecho, a veces escudándose en ser lo mejor para la organización. Ante esta diversidad de estilos comportamentales, adquiere importancia la actitud que cada uno asume ante otros entendiendo que según ésta será la conducta de los otros.

Los jóvenes, asimismo se encuentran ante situaciones laborales que les son inéditas, les generan presión y no saben cómo enfrentarlas y responder ante ellas. Les despiertan incertidumbre, así como sentimientos y enojos que no saben cómo canalizar para que no interfieran en sus vínculos laborales, a la vez de poder arribar a los objetivos que le asignaron.

Ante ello, prueban y ensayan distintas alternativas de comportamiento, valorando el lograr una buena comunicación con un jefe o referente que les oriente sobre su proceder. Hay personas mayores que son vistas como posibles referentes de quienes aprender para saber cómo conducirse en el ámbito laboral ante determinadas situaciones (la relación de los jóvenes con las personas mayores será tratará con mayor detenimiento, más adelante).

De este modo, aprenden a significar como relevante el lugar que ocupa un jefe en tanto referente para el desempeño laboral de un joven. Si bien las pasantías son una oportunidad para insertarse en el mercado laboral, y muchas veces realizando tareas acordes a sus estudios universitarios, la falta de un referente que organice y le adjudique tareas con precisión, puede desorientar al joven al no saber qué hacer y cómo conducirse. En este sentido, los jóvenes universitarios necesitan de un referente que les posibilite organizar su día laboral, que les permita tener claridad acerca de cuál es su trabajo y aporte al equipo de trabajo.

Cuadro 5.02 Aprendizaje de los jóvenes a partir de las primeras experiencias laborales

Aprendizaje de los jóvenes con estudios universitarios, a partir de las primeras experiencias laborales:

- ✓ Autoconocimiento (intereses, habilidades y destrezas en situación de trabajo)
- ✓ Ampliación y enriquecimiento de los conocimientos profesionales adquiridos en la universidad.
- ✓ Asumir responsabilidades y cumplir objetivos en plazos de tiempo establecidos.
- ✓ Relaciones interpersonales: roles y códigos, reglas de juego, particularidades según diferencias jerárquicas y sectores en una organización, singularidades de acuerdo a factores culturales de las personas con quienes interactúan.
- ✓ Distintas culturas organizacionales: empresas familiares o multinacionales; públicas o privadas.
- ✓ Identifican diferencias para liderar colaboradores que son mayores de edad respecto de quienes son sus pares.
- ✓ Dominio sobre sus emociones: autocontrol emocional para enfrentar y resolver situaciones que le son inéditas, así como situaciones críticas en el trato con otras personas/ clientes.

- **Motivos de cambio laboral (subcategoría a.4)**

En primera instancia, cabe señalar que dependen de la situación personal y familiar de cada joven, de los recursos económicos disponibles para solventar sus gastos. Si bien quienes participaron de los Grupos Focales no habían conformado aún su propia familia y tampoco tenían hijos, quedó explícito - desde ellos mismos- que algunos de sus comentarios diferirían si fuesen padres o aspirasen a casarse, ya que el ingreso económico asumiría una mayor importancia.

Además, cabe señalar que los jóvenes universitarios, al incorporarse al mercado laboral, muchas veces lo hacen desde la informalidad y con expectativas de encontrar un ámbito donde puedan divertirse a la vez de trabajar. Asimismo, algunos de sus trabajos son part time o bien de corta duración.

Acorde a ello, paulatinamente los cambios de trabajo se producen porque valoran conseguir otros que les permitan un “desarrollo profesional” y les permita mostrarse más competitivos en el mercado laboral. Prefieren aquellos trabajos que les aporta “experiencia” en tareas relacionadas con sus estudios universitarios, así como organizaciones que contribuyan a enriquecer su curriculum vitae.

Emprenden los cambios de trabajo aún cuando les implica un riesgo desvincularse de uno que les brinda cierta seguridad y estabilidad laboral respecto de otro que es más incierto pero armónico con sus estudios y con posibilidad de proyección profesional. Incertidumbre dada por la temporalidad y las condiciones laborales que muchas veces caracterizan a esa oportunidad laboral, pero que la conciben como favorable por las dificultades vigentes en el mercado para conseguir empleos relacionados con sus intereses y expectativas. De este modo, los primeros trabajos suelen ser el paso para perfilarse y alcanzar aquellos otros que más les motivan y sean armónicos con sus estudios universitarios.

Lo dicho asume mayores dificultades según la carrera profesional. Ya sea por una reducida y/o precaria oferta del mercado laboral que el joven se encuentra ante la disyuntiva del desarrollo profesional versus un trabajo que le permita crecer personalmente hacia su independencia económica y logro de objetivos propios. O bien porque en algunas profesiones no es posible comenzar a trabajar en ese campo desde que son estudiantes, al no tener un título

habilitante, como es en la carrera de medicina. Por ello, sobre todo en estos casos, los trabajos suelen ser transitorios y ajenos a sus intereses hasta obtener el título de grado.

Considerando en el mejor de los casos, que el joven con estudios universitarios consigue un trabajo acorde a ellos, emprende los cambios de trabajo por su necesidad de encontrarse con renovados desafíos y aprendizajes, en sintonía con sus ambiciones de proyectarse hacia un futuro respecto de lo profesional. Aspiran a encontrar día a día mejores empleos vinculados a su desarrollo profesional, por lo que eligen alternativas laborales que les permiten ir armando el propio currículum, aún – a veces - en detrimento del pago u otros beneficios laborales. Las pasantías, si bien facilitan a los jóvenes universitarios su inserción en el mercado laboral, son percibidas como un medio para luego conseguir mejores condiciones laborales para su desarrollo profesional.

Algunos jóvenes deciden sus cambios de trabajo según sus elevadas aspiraciones de un desarrollo profesional respecto de ocupar puestos jerárquicos. Según las características de las empresas, identifican si esa meta es viable de alcanzar. Son divergentes las opiniones de los jóvenes respecto de si para concretar dichas aspiraciones es mejor participar de compañías grandes o más bien pequeñas. Algunos, ante la percepción de un panorama difícil para alcanzar dicha aspiración, valoran la generación del propio emprendimiento como un modo de ser jefes de sí mismos.

Otro factor interviniente en la búsqueda de un cambio de trabajo - además de la búsqueda de desarrollo profesional y experiencia-, es el relacionado con la satisfacción y el ambiente laboral, entendiendo por éstos a aquellos sentimientos que les despierta el trabajar y la percepción que tienen del contexto laboral, sobre todo respecto de los vínculos en el ámbito del trabajo. De todos modos, el joven suele evaluar este factor junto con otros. Al respecto, un ambiente laboral desfavorable motiva la búsqueda de un cambio de trabajo, pero cuando le interesa esa oportunidad laboral para su desarrollo profesional, y son escasas en el mercado, evalúan si es conveniente emprender dicho cambio (más aún si el trabajo es temporario)

La presión en un ámbito de trabajo, así como los cambios continuos que dificultan alcanzar objetivos, y el incumplimiento de lo acordado, también son significados como motivadores de un cambio de trabajo.

La libertad horaria surgió como otra razón que sustenta la búsqueda de cambios de trabajo, aunque coincidieron sus apreciaciones de que actualmente son escasas las propuestas laborales que ofrezcan esa condición de trabajo. Si bien por un lado fue una de las motivaciones de cambio que emergió con mayor fuerza en el diálogo entre los jóvenes, también intercambiaron opiniones sobre el aspecto adverso de trabajar desde la casa (por la no estructuración del tiempo de trabajo, confundiendo con el tiempo libre), incidiendo al momento de valorizar factores de cambio de trabajo. Quedó en evidencia el privilegio que le otorgan a la realización de tareas más acordes a sus intereses aunque no tuviesen libertad horaria.

Por último, cabe señalar un tema asociado a los motivos de cambio de trabajo, que surgió en el diálogo entre los jóvenes: las emociones que se movilizan en ambas partes de los intervinientes en el contrato laboral, al momento de comunicarle a sus superiores la decisión de desvincularse. Al respecto, se evidenció incomodidad e incertidumbre en algunos jóvenes.

Cuadro 5.03 Motivos por los cuales los jóvenes se desvinculan de un trabajo

Motivos por los cuales jóvenes con estudios universitarios, cambian de trabajo:

- ✓ Búsqueda de experiencia y desarrollo profesional:
 - para alimentar su CV y/o participar de empresas prestigiosas
 - para realizar tareas desafiantes, acordes a sus estudios universitarios
 - para asumir roles de liderazgo, puestos jerárquicos

Presenta particularidades según la carrera profesional
- ✓ Búsqueda de satisfacción y clima laboral (aunque pueden priorizar las tareas que realizan):
 - porque “no la pasan bien”
 - por incumplimiento de lo acordado
 - por presión en el ámbito de trabajo
 - por nueva oportunidad laboral que le ofrecen trabajar con libertad horaria

Satisfacción laboral

- Factores condicionantes de satisfacción laboral (subcategoría b.1)

Una de las frases incompletas del cuestionario, alude directamente a este tema, siendo que propone: *“La mayor satisfacción en un trabajo es...”*.

Su análisis se enriquece con el análisis de otras dos frases incompletas: *“Lo que más me atrae de un trabajo es...”* y *“El tipo de trabajo que más me gusta...”*

La información que se brinda a continuación se encuentra ordenada de acuerdo al análisis de la primera de esas tres citadas unidades de análisis, articulándolo con el análisis de las otras dos y con el correspondiente a la dinámica de los Grupos Focales.

La posibilidad de que el trabajo sea el “medio para concretar objetivos ya sean laborales como personales” es uno de los factores más relevantes que emergieron como generadores de satisfacción en un ámbito laboral. Se refiere a concretar metas personales, como puede ser adquirir un bien personal, una casa o un auto -entre otros- y también a alcanzar resultados y tener logros en el desarrollo de su trabajo. Les motiva el sentirse eficientes y exitosos, que resuelven problemas que les surgen durante el desempeño de su labor. Ello le reporta al joven autoconfianza respecto de poder arribar a aquello que él mismo aspira o que le proponen, dando lo máximo de sí mismos (código 5.2). De acuerdo a ello, los jóvenes con estudios universitarios desean disponer de un espacio que les permita realizar aportes y sentirse útiles y productivos por su trabajo en una organización.

Lo dicho se confirma con la categoría Desarrollo de Capacidades (código 2.2) siendo que al joven le atrae de un trabajo, tener la posibilidad de desarrollar sus capacidades y la oportunidad de generar aportes y superar las dificultades que se les presenten durante el despliegue de sus actividades laborales; ello le permite ver plasmado en hechos que “pueden” desempeñarse laboralmente, y vivenciar que poseen habilidad para trabajar.

Esta apreciación de los jóvenes se afianza cuando asocian el tipo de trabajo que más les gusta con la satisfacción por aquel que les permite desplegar sus habilidades y ser creativos para aportar ideas. Algunos pocos jóvenes

hicieron mención explícita de sus intereses particulares: uno de ellos manifestó que prefiere trabajos en los que pueda poner en práctica su destreza analítica, mientras que otro se refiere a participar de reuniones técnicas (código 3.2)

En relación con lo dicho, también se identificó como factor generador de satisfacción al “reconocimiento”- Es otro de los términos que más se reiteran en el completamiento de las frases y que reforzaría la autoconfianza que necesita el joven para su desarrollo laboral. Uno de los participantes aclara en el cuestionario *“reconocimiento a todo nivel”*, infiriéndose (según el diálogo en los Grupos Focales) que quiere focalizar que es importante dicha valoración no solo desde una faz económica (esperando una mayor remuneración) sino también un reconocimiento de otra índole como una felicitación o una promoción en el puesto de trabajo (código 5.5). Una joven mujer, en un Grupo Focal, se refirió al reconocimiento como importante factor de satisfacción, aún cuando la empresa en la que trabajen esté transitando por un momento crítico.

Además de tener la posibilidad de obtener resultados y de ser reconocido, otro factor de satisfacción laboral es que los jóvenes perciban oportunidades de autosuperación y crecimiento profesional, como puede ser el progreso y ascenso en un lugar de trabajo (código 5.3). Esta categoría se identificó también en la unidad de análisis sobre aquello que más les atrae a los jóvenes en un trabajo (refiriéndose a la posibilidad de crecer, desarrollarse y superarse a nivel personal y profesional: código 2.5), y en la que explora el tipo de trabajo que más les gusta (código 3.6, aunque emerge con menor frecuencia en comparación con la prevalencia que le dieron a la oportunidad de desplegar sus habilidades, el vincularse con otras personas y el hacer actividades de su interés).

Las tareas que realizan en el trabajo (código 5.1) es una variable que emerge como importante en referencia a la satisfacción laboral, en tanto posibilidad de ocuparse de actividades que les gustan y competen a sus estudios profesionales. También se confirma su importancia al analizar las otras dos unidades de análisis. Surge como atractivo para los jóvenes que el trabajo sea sobre todo interesante, que les guste, y acorde a sus estudios (código 2.6). Lo relacionan con el nivel de armonía que el trabajo mantiene con su proyecto de vida y la posibilidad de sentirse plenos consigo mismos. Es decir, el trabajo que

más les gusta es el que satisface las expectativas que tienen tanto a nivel laboral como personal (código 3.3). Es habitual que los jóvenes connoten a las tareas que les motivan –acordes con los estudios profesionales- como divertidas, término que se reitera en el diálogo entre ellos.

Les produce satisfacción que les deleguen tareas que les implique un desafío mental, profesional (código 2.7). Desafiante es una expresión que se reitera en el completamiento de las frases por parte de los jóvenes al referirse a aquello que les atrae de un trabajo. Esperan realizar tareas que no les resulten rutinarias, que se renueven constantemente y les propongan tareas nuevas (código 3.1).

Si bien un solo joven asoció el tipo de trabajo que más le gusta, con que sea *“un trabajo tranquilo”* (código 3.7), se lo diferenció como categoría considerando otras significaciones que surgieron a lo largo de los Grupos Focales, vinculadas al bienestar (tema que se desarrollará con mayor profundidad en el ítem d.1 referido a los factores estresantes). Asimismo, otro joven explicitó que aún no sabe cuáles son las tareas que más le gusta, reflejando que algunos jóvenes aún se encuentran transitando un período de decisión sobre sus intereses (como se señaló anteriormente acerca de aquello que aprenden a partir de las primeras experiencias laborales).

En la unidad de análisis *“La mayor satisfacción en un trabajo es...”* se identificaron otros factores de satisfacción, como el conocer gente en el ámbito laboral (código 5.9), la remuneración respecto de recibir un pago apropiado por el trabajo que realiza (código 5.7), y la libertad de acción (código 5.8); sin embargo surgen con escaso nivel de frecuencia siendo que privilegian el tipo de tarea sobre estos factores. Esto quedó de manifiesto sobre todo en el diálogo que se desarrolló en uno de los Grupos Focales, cuando conversaban sobre las relaciones sociales en un ámbito de trabajo; dejaron en evidencia la preferencia por las tareas en comparación con los vínculos sociales y el clima laboral.

Si bien en la citada unidad de análisis, el aspecto social emergió con escaso nivel de frecuencia, en las otras dos unidades de análisis surgió con niveles relevantes. *“Lo que más me atrae de un trabajo es...”*, es prioritariamente

vinculado con los lazos sociales, con la oportunidad de entablar nuevos vínculos e interactuar con muchas personas, ya sea trabajando con ellos en equipo de trabajo o bien por el solo hecho de compartir un lugar de trabajo. Refieren la posibilidad de socializar, tratar y relacionarse con compañeros, e integrarse a grupos con “buena onda” (código 2.3). Incluso, asociaron los vínculos laborales con la posibilidad de ser más eficientes en el desempeño de su trabajo. En el completamiento de la frase referida al tipo de trabajo que más les gusta, también surge la importancia que le otorgan a lo social, aunque desde la perspectiva de preferir aquellas actividades que impliquen relación con otras personas (código 3.4).

El tema de la remuneración emergió con baja frecuencia en el análisis de la unidad de análisis referida a aquello que más les atrae de un trabajo (el código “suelo” utilizado para nuclear expresiones referidas al dinero, siempre apareció acompañado por otro, es decir, en ningún caso, el dinero es elegido exclusivamente para significar aquello que más les atrae de un trabajo). Cabe recordar que los jóvenes participantes de los Grupos Focales eran todos solteros y sin hijos, y que ellos mismos aclararon que sería diferente el significado que le darían al trabajo, si tuviesen que mantener a una familia (comentarios sobre todo vertidos por jóvenes varones, reflejando la vigencia de los roles tradicionales en la familia, según género).

Respecto de la libertad que aparece como factor de satisfacción en la unidad que explícitamente se refiere al tema (código 5.8), se reafirma su importancia con el análisis de la frase referida al tipo de trabajo que más les gusta, siendo que nuevamente surgió el tener la oportunidad de desempeñarse con autonomía e independencia de acción. Además, surge como tema relevante en la dinámica de los Grupos Focales.

De todos modos, al igual que el factor de satisfacción referido a los vínculos, se confirma que tienden a valorar más la tarea que realizan. Privilegian a ésta sobre la libertad horaria que se les ofrece para el desarrollo de su trabajo, y la remuneración que reciben por él. De ello también dependerá el nivel de compromiso que establecen con el trabajo.

Solo dos de los jóvenes asociaron la satisfacción en un trabajo con la oportunidad para aprender cosas nuevas (código 5.6), y –en otra unidad de análisis- tres jóvenes señalaron que les atrae el aprender y conocer diferentes aspectos de una organización, en tanto conocimientos que le pueden ser útiles para su futuro laboral (código 2.4).

Si bien no resulta relevante la cantidad de jóvenes que aludieron a esta categoría del aprendizaje en el completamiento de las frases, se destacó en la dinámica de los Grupos Focales. Una explicación posible es que los factores que se citaron en el completamiento de las frases tienen un mayor nivel de importancia respecto de la posibilidad de aprender.

Asimismo, en el diálogo desarrollado en otro de los Grupos Focales, surgió que el tipo de organización es otra variable de satisfacción. Identificaron a las empresas familiares como particulares al entenderlas como el resultado del proyecto de una familia, y que en alguna oportunidad podrían ellos mismos encarar un proyecto similar. Más específicamente, quedó asociado el nivel de satisfacción y compromiso con una organización, con la cercanía/lejanía que el joven percibía entre el proyecto de la organización y su propia vida (en algunos jóvenes, su evaluación resultó influenciada por la aspiración de ellos de desarrollar en un futuro un emprendimiento propio).

Además, valoran que las organizaciones tengan claridad y sistematización en los procesos, que haya pautas establecidas y una definida carrera para el desarrollo profesional dentro de la organización (otorgándole importancia a disponer de un referente en quien encontrar un apoyo y orientación para su trabajo).

Considerando particularidades según género, se detectó que los varones evalúan que el tipo de trabajo que más les gusta depende de la tarea que realizan, mientras que las mujeres priorizan los vínculos.

A modo de síntesis, se cita lo que manifestó una joven mujer respecto de aquello que le produce satisfacción en un ámbito de trabajo.

“Yo la verdad que en mi trabajo puedo decir que me siento valorada. Por muchas razones. Primero porque me lo hacen sentir económicamente con mi crecimiento. Segundo, porque siento que importa mi opinión, que son

considerables los aportes que yo hago a la empresa, que es necesario. Me siento necesaria en la empresa hoy. Ellos me hacen sentir que es importante que yo esté ahí, que lo que hago sirve. Me parece que la valoración de una es en las cosas que hacés y físicamente estar, participar, las posibilidades que te dan si van creciendo sentís que las cosas que hiciste las hiciste bien. La satisfacción te la muestran hasta como personas, viste... Me tengo que ir antes hoy, sí, andá que no hay drama. Ya saben que al día siguiente llegás temprano. Son códigos que muestran que te valoran, les gusta que estés ahí (...) que me den más cosas me hace sentir que confían. Que me quieran retener en la empresa, también me hace sentir valorada” (M13)

Cuadro 5.04 Factores condicionantes de Satisfacción Laboral

Factores condicionantes de satisfacción laboral, en jóvenes con estudios universitarios:

- ✓ Concretar metas personales, alcanzar resultados y tener logros en el ámbito laboral.
- ✓ Realizar aportes y sentirse útiles.
- ✓ Recibir un reconocimiento no sólo económico, también verbal.
- ✓ Tener oportunidades de desarrollarse y progresar en el trabajo.
- ✓ En primer término, realizar tareas que les interesan y acordes con sus estudios profesionales. En un segundo término: recibir una remuneración concordante al trabajo que realiza, tener libertad de acción dentro de su campo de competencia laboral, libertad horaria, socializar y conocer gente en el ámbito de trabajo.
- ✓ Oportunidad para aprender.
- ✓ Particularidades en empresas familiares respecto del compromiso del fundador con su proyecto y las implicancias que ello puede tener en el personal.
- ✓ Claridad en las pautas de trabajo, sistematización de procesos y definición en la carrera para el desarrollo del personal.

Vínculos en un ámbito de trabajo

- Percepción de otros en el ámbito laboral (subcategoría c.1)

Los jóvenes refieren que trabajar posibilita interactuar con variedad de personas, que tienen distintas personalidades así como diferentes necesidades, y que facilita generar vínculos de los cuales algunos serán más satisfactorios que otros.

A partir de la variedad de vínculos que genera el joven en un ámbito de trabajo, se percata de la importancia del compañerismo y diferencian lo que es un vínculo de amistad, de uno laboral.

Se dan cuenta que les requiere tiempo conocer el ambiente de trabajo, sus códigos y costumbres, así como construir los vínculos con los miembros de la organización. Al respecto, algunos jóvenes lo asocian con sus experiencias previas vivenciadas en la facultad, ámbito en el cual también les demandó tiempo construir las relaciones y aprender a comportarse según los códigos imperantes en ese lugar de estudio.

Descubren particularidades en los vínculos según los roles y las funciones que desempeñan dentro de una organización. Hacen mención a situaciones en las cuales se encuentran ocupando roles de coordinación, que si bien les entusiasma y motiva, a la vez les genera inseguridad a pesar de disponer de la formación profesional necesaria para ocupar ese puesto de trabajo.

Identifican que algunos vínculos son esporádicos mientras que otros son más sostenidos en el tiempo, y que de acuerdo a ello es importante identificar quién es el interlocutor, focalizando el objetivo laboral.

Se percatan de las singularidades que conllevan cuestiones culturales locales y de otras provincias y países con los que interactúan, lo cual muchas veces les genera malestar y frustración cuando no logran comprender el marco de situación. También identifican particularidades según las organizaciones, focalizando en las diferencias entre las empresas familiares y las multinacionales, caracterizando a las primeras como ámbitos teñidos por cuestiones afectivas mientras que las segundas con aspectos más individualistas, sobre todo en la búsqueda de crecer aunque implique un perjuicio a otros.

De este modo, trabajar les implica conocerse a sí mismos y desarrollar destrezas para interactuar con variedad de personas que tienen distintos estilos vinculares, muchas veces impredecibles en lo que se refiere a su comportamiento y reacción ante determinadas situaciones. Comprenden la relevancia con la que intervienen aspectos culturales en la modalidad vincular (trabajadores de otros países, o localidades del interior del país, distintos sectores dentro de una misma organización).

Experimentan la necesidad de desarrollar habilidad social (autocontrol emocional) ante situaciones que les producen incertidumbre, malestar, enojo y/o impotencia (tema al que se hizo referencia en aquello que aprendieron a partir de las primeras experiencias laborales).

Conciben al trabajo en equipo, disciplinario e interdisciplinario, como un facilitador para resolver problemas y lograr un mayor nivel de eficiencia colaborando mutuamente para alcanzar el objetivo. Algunos jóvenes hacen alusión a experiencias en las que no conocen físicamente a las personas con quienes interactúan, gracias a los aportes de las nuevas tecnologías que introducen cambios en los modos de trabajar en equipo.

También dialogan sobre vínculos en los que perciben que muchos hacen privilegiar un interés propio, como una orientación individualista donde se busca el provecho personal, sin considerar al otro. Identifican relaciones basadas en la competitividad. Respecto de esta exacerbación de la búsqueda de un interés propio sin consideración del otro, una de las jóvenes participantes comentó su actitud de “utilizar” al otro para sus propios fines, como un modo de fortalecerse y anticiparse a situaciones en las cuales se sienta “usada”.

En referencia a estos comportamientos sociales donde vislumbran tirantez asociada a envidia y competitividad, tanto los varones como las mujeres consideran que son más habituales en ellas.

Además, hacen mención a otras situaciones conflictivas relacionadas con el trato y modo de solicitar y exigir cuestiones en el ámbito laboral, que producen desgano y les invita a considerar cómo responder ante las mismas.

Entienden a las desvinculaciones situaciones que provocan tensión y son generadoras de malestar en un equipo de trabajo, aún cuando no altere la actividad laboral del joven.

La comunicación es percibida como necesaria para superar los conflictos que emergen en los ámbitos de trabajo, ya sea para evitar falsas expectativas o interpretaciones erróneas de algunas situaciones que afectan el clima laboral.

Cuadro 5.05 Relaciones interpersonales de los jóvenes en un ámbito de trabajo

Los jóvenes con estudios universitarios y su relación con otros en el ámbito laboral:

- ✓ Particularidades según estilos de personalidad y necesidades de otros.
- ✓ Valoran el compañerismo y lo diferencian de una relación de amistad.
- ✓ Perciben que les demanda tiempo conocer ámbitos laborales y sus códigos
- ✓ Diferencian los vínculos según: roles y funciones, regulares y esporádicos, singularidades culturales de las organizaciones, sectores, personas del interior del país o extranjeras.
- ✓ Experimentan la necesidad de desarrollar habilidad social (autocontrol emocional) para afrontar situaciones generadoras de incertidumbre, malestar y/o impotencia.
- ✓ Valoran trabajar en equipos disciplinarios e interdisciplinarios, a veces interactuando con personas que sólo conocen a través de medios digitales gracias al aporte de las nuevas tecnologías.
- ✓ Identifican comportamientos de otros que privilegian el interés propio, situaciones de competitividad y conflicto, maltrato cuando se les hacen requerimientos y exigencias en un trabajo y no saben cómo responder.
- ✓ Malestar en el equipo de trabajo ante desvinculaciones de personal.
- ✓ Importancia de la comunicación para evitar conflictos por interpretaciones erróneas y falsas expectativas.

■ Relación con la autoridad – Hacia una definición de Jefe Ideal (subcategoría c.2)

Las experiencias de los jóvenes respecto del vínculo con sus jefes son de lo más variadas y heterogéneas, considerando los distintos puestos y ámbitos de trabajo en los que participaron, y comparativamente entre los mismos jóvenes.

A partir del diálogo con ellos quedan en evidencia los cambios que se fueron suscitando en el vínculo del empleado con la figura de la autoridad. Al decir de uno de los jóvenes varones, antes los trabajadores se quedaban por años en una misma empresa, y además, “agachaban más la cabeza”, mientras que los jóvenes –de manera directa o indirectamente- se diferencian de esa actitud, percibiéndose a sí mismos como más exigentes que sus generaciones previas. Apreciación que se confirma con lo expresado por los informantes calificados y líderes de jóvenes en situación de trabajo.

Los jóvenes de hoy, esperan que sus jefes les den un lugar de importancia en el desarrollo del trabajo, con expectativas de sentirse útiles y valiosos en el ámbito laboral. Y en este sentido, tienen expectativas de que les asignen tareas calificadas acordes a sus estudios universitarios, ser escuchados y considerados en sus opiniones, sobre todo cuando éstas están fundadas en sus conocimientos profesionales. El disponer de una formación profesional les otorga a los jóvenes un plus de seguridad y valoración, sobre todo cuando interactúan con referentes que no la tienen.

Acorde a lo dicho, los jóvenes esperan ser escuchados, poder realizar aportes en el desarrollo del trabajo y ser reconocidos por ello.

Valoran que la relación con su superior se caracterice por un trato respetuoso y armónico, que se muestren agradables y simpáticos, con quienes puedan mantener una buena relación más allá de los niveles de exigencia. Y al respecto, prefieren interactuar con jefes que tienen en cuenta que sus colaboradores son jóvenes que están iniciándose en su carrera laboral, con apertura para recibir consultas, permeables para comunicarse e intercambiar opiniones.

Privilegian a los que son directos en su modo de comunicación, que les hacen observaciones y correcciones con buenos modales, de quienes pueden aprender. Les motiva que les orienten y les brinden recomendaciones para su ejercicio profesional.

Consideran que es esencial que el vínculo con el jefe se sostenga en la confianza de éste hacia el joven, ya sea a nivel personal como profesional. Y de acuerdo a ella, el joven se sentirá seguro y se animará a manifestar que no sabe realizar determinada tarea y/o pedir ayuda cuando la necesita. Les motiva cuando su jefe promueve que el joven se sienta parte de un equipo de trabajo, y pueda no sólo consultar sino también desplegar una postura activa en la generación de aportes, y tomar decisiones en el mismo, con mayor o menor intervención por parte de la autoridad. Vías que facilitan que el joven logre recibir el reconocimiento por parte del jefe y de los miembros del equipo.

Queda en evidencia una actitud ambivalente por parte de los jóvenes. Por un lado, necesitan libertad para actuar y conducirse con autonomía en el desarrollo de su trabajo -como si su jefe fuese un compañero más en el ámbito del trabajo-, pero por otro lado, esperan que su jefe sea líder, que se posicione de manera tal que sea respetado por su rol y que tome decisiones con firmeza, que les proporcione apoyo y contención. Los jóvenes varones tendieron a priorizar la cualidad de liderazgo, mientras que las jóvenes mujeres, la necesidad de contención que se pone de manifiesto en la preocupación por parte de su referente respecto de cómo está y se siente en el ámbito de trabajo o frente a determinadas circunstancias laborales. Situación que a veces si dificulta cuando reportan a un jefe que no conocen físicamente, al trabajar en distintas sedes lejanas entre sí.

Valoran interactuar con jefes que fueron creciendo profesionalmente y que conocen el trabajo que solicitan; conciben que eso favorece a que les reconozcan su esfuerzo y por ende, estiman que las exigencias serán más acordes al trabajo que solicitan.

Por otra parte, cabe señalar algunas vivencias adversas de los jóvenes en su relación con los jefes: no tener posibilidades de participar y percibir que la autoridad toma las decisiones más allá de que ellos no acuerden con las mismas; cambios continuos en el ámbito laboral, que dificultan al joven el poder arribar a los objetivos establecidos; situaciones en las que su jefe no cumple con su palabra; ocultamiento de información y no transparencia de los hechos, por los que el joven se encuentra con imprevistos que son el resultado de decisiones y privilegios que connotan como arbitrarios (al respecto se ampliará información en la categoría referida a situaciones críticas en el ámbito del trabajo – situaciones generadoras de malestar).

Queda en evidencia que algunas expectativas de los jóvenes no siempre son satisfechas, generándoles desilusión, malestar, frustración, y resignación al darse cuenta de que la relación con la autoridad es asimétrica en lo que respecta a la toma de decisiones.

Refieren que ese malestar incide negativamente en su permanencia en la organización, o bien en su nivel de eficiencia en el trabajo, siendo que –en esas

condiciones- tienden a acotarse por temor al equívoco y a ser observados por su jefe, limitando el propio desarrollo y productividad. Además, cuando los jóvenes se sienten maltratados o desilusionados por el vínculo con la autoridad, sus expresiones de desagrado reflejan una fuerte crítica hacia la misma, desacreditándolos en su función de jefe y sobrevalorándose ellos mismos en su saber. Se encuentran ante situaciones inéditas que no saben qué hacer y cómo enfrentar la situación. Algunos hacen mención a la necesidad de aprender a callarse en un ámbito de trabajo.

Al parecer, las mujeres -más que los varones- tienden a desvalorizar a sus jefes como un modo de afianzamiento interno al no sentirse reconocidas por su trabajo. Algunas hacen referencia a un maltrato por parte de los jefes, percibiéndose a sí mismas como impotentes al respecto, a la vez que se detectan expresiones de agresividad. De manera directa o bien comentando experiencias de otros de su entorno, hubo referencias a jefes que ocasionan malestar (estrés) en el equipo de trabajo. Los jóvenes varones hacen mención a jefes que promueven largas jornadas laborales que exceden el horario convenido, afectando su vida cotidiana.

Más allá de las particulares experiencias laborales de los jóvenes, algunos conciben a la relación con su superior en tanto estratégica en el sentido de necesaria y conveniente para el desarrollo de su trabajo, adquiriendo relevancia sobre todo en algunos ámbitos laborales como es la política.

Cuadro 5.06 Vínculo del joven con su jefe en un ámbito de trabajo

Los jóvenes con estudios universitarios y su vínculo con jefes en el ámbito laboral:

- ✓ Perciben que las generaciones anteriores “agachaban la cabeza” mientras que ellos –los jóvenes- se perciben ahora como más exigentes.
- ✓ Esperan ser valorados y que se les asignen tareas calificadas según su profesión.
- ✓ Aspiran a tener un espacio donde realizar aportes y ser considerados.
- ✓ Valoran trabajar en equipo y recibir reconocimiento por parte de éste y de su jefe.
- ✓ Tienen expectativas de recibir un trato respetuoso y armónico por parte de su jefe.
- ✓ Prefieren a jefes simpáticos, receptivos a sus consultas, dispuestos a intercambiar opiniones, directos y con buenos modales en su comunicación
- ✓ Valoran que se favorezcan los lazos de confianza para plantear sus dudas e inconvenientes en el desarrollo de su trabajo.
- ✓ Si bien esperan que sus jefes propicien su actitud activa y les permitan tomar decisiones con autonomía, necesitan disponer de su apoyo y contención, y que tenga capacidad de liderazgo y firmeza para toma de decisiones
- ✓ Les motiva recibir orientación para aprender y recomendaciones para su ejercicio profesional, que les realicen observaciones, para crecer profesionalmente.
- ✓ Valoran a aquellos jefes que crecieron en su puesto de trabajo, que conocen el trabajo que delegan (exigencias más acordes a las posibilidades reales).
- ✓ Situaciones adversas: cambios continuos que nos les permite arribar a los objetivos establecidos, no cumplimiento de la palabra dada, ocultamiento de información, no transparencia en las decisiones.
- ✓ Refieren situaciones de maltrato y estrés que les afecta su vida cotidiana. Se desilusionan y resignan cuando su referente toma decisiones más allá de sus aportes y opinión, sobre todo cuando no acuerdan con ellos.
- ✓ El malestar en la relación con su jefe y desilusión se refleja en fuerte desacreditación como autoridad y sobrevaloración de su parecer.
- ✓ A veces se sobreestiman y descalifican a referentes con escasos estudios profesionales. Pueden ser críticos al respecto.
- ✓ Algunos entienden a la relación como estratégica y conveniente para su buen desempeño laboral.

De acuerdo a lo antes señalado, es posible definir las características que debería tener un Jefe Ideal para los jóvenes con estudios universitarios:

Cuadro 5.07 Características de un jefe ideal para los jóvenes

Jefe Ideal para los Jóvenes con estudios universitarios:

- ✓ Un par con quien se pueda trabajar juntos. Abierto a la comunicación. Se consideran colaboradores, y no subordinados.
- ✓ Que da libertad y escucha propuestas
- ✓ Sabe y conoce el trabajo que realizan conjuntamente – de quien aprender
- ✓ Exigente, que es un líder y que toma decisiones
- ✓ Trato informal pero da órdenes – orden
- ✓ Atento a cómo están sus colaboradores
- ✓ Simpático y directo en la comunicación
- ✓ Respetuoso y responsable
- ✓ Asigna tareas calificadas
- ✓ Que incentiva, valora y tiene en cuenta sus aportes profesionales
- ✓ Ayuda a crecer y desarrollarse profesionalmente. Aconseja.
- ✓ Que permita arribar a los objetivos establecidos, evitando cambios continuos en el ámbito de trabajo.
- ✓ Transparente, que transmite información y cumple con su palabra.

▪ Acerca de los jóvenes y su relación con la gente mayor (subcategoría c.3)

En líneas generales, la gente mayor es percibida por los jóvenes como otros compañeros más de trabajo aunque señalan las diferencias generacionales. Refieren que con algunos mantienen una comunicación más fluida y trato más asiduo mientras que con otros la relación es más distante y con escaso diálogo. Asimismo, distinguen a quienes aún les motiva trabajar, y los comparan con quienes ya no desean hacerlo, a pesar de tener menos edad.

A pesar de las diferencias generacionales e inconvenientes que perciben en los mayores por el desconocimiento que a veces tienen de las nuevas tecnologías, suelen valorar -para aprender de ellos- sus experiencias adquiridas a lo largo de su recorrido laboral, tales como el modo de relacionarse en un trabajo con compañeros y colaboradores.

Al parecer, una situación que les resulta difícil a los jóvenes es tener que liderar equipos de trabajo con un estilo directivo, cuando entre los miembros del mismo hay personas de mayor edad que la propia. Como se señaló en el ítem referido a aquello que aprendieron a partir de sus primeras experiencias laborales,

es ambivalente lo que sienten respecto de asumir dicho rol de liderazgo, y asimismo reconocer que tienen que aprender de la experiencia de sus mayores. Perciben una modalidad estructurada para el desarrollo del trabajo, y eso les ocasiona dificultad para introducir cambios en esos procedimientos (entienden que les genera miedo considerar las modificaciones que los jóvenes les proponen). Refieren torpeza en las personas mayores, para la utilización de las últimas tecnologías, y lentitud en su proceder por lo que necesitan disponer de más tiempo para la realización de determinadas tareas. Estos comportamientos son contrapuestos a los citados factores de satisfacción laboral en los jóvenes, por lo cual muchos de ellos privilegian trabajar con jóvenes.

Algunos jóvenes significan el comportamiento de los trabajadores de mayor edad (y en algunos casos refiriéndose a sus padres), con escasa ambición por crecer, percibiendo que podrían desarrollarse más en el aspecto laboral, sin considerar que la edad puede estar incidiendo en una motivación diferente a la propia. Otros jóvenes señalan que las personas de mayor edad tienen intereses distintos a los suyos, obligaciones diferentes, y que eso influye a la hora de tomar decisiones respecto del lugar donde trabajan.

Así como algunos jóvenes tienden a ser críticos respecto de aquellos adultos que no aspiran a seguir creciendo, les motiva y expresan valoración hacia aquellos que aún manifiestan interés por desarrollarse y que asumen algún riesgo con el objetivo de estar mejor. En estos casos, de todos modos perciben que son precavidos y por eso puede demandarles más tiempo el concretar el cambio.

Los jóvenes suelen fundamentar que los adultos son más estables en su puesto de trabajo y no cambian, aún cuando lo desearían, porque no tienen otra alternativa, particularmente cuando necesitan trabajar para mantenerse económicamente a sí mismo o bien si tienen una familia a cargo (habitualmente hacen mención al sostenimiento económico de una familia). La edad de estas personas mayores es un obstáculo para conseguir un empleo, por las características propias del mercado laboral argentino, y jubilarse no siempre les es posible por la merma que les produce en sus ingresos.

El rol de los adultos respecto de ser el sostén económico de la familia, fue asociado a un aspecto cultural de estar inmersos en una sociedad machista. Comprenden que los adultos se incorporaron al mercado laboral por asumir ese

rol, y esa valoración y motivación la mantuvieron a lo largo de los años. Los jóvenes se diferencian de ellos siendo que en muchos casos comenzaron a trabajar por otros intereses distintos que el ser sostén de una familia (como se señaló en el ítem a.2), por lo que refieren que no necesitan trabajar siendo que sus padres les brindan un respaldo económico. Esta situación les daría la oportunidad a los jóvenes de realizar aquello que muchos adultos no pueden, que es rotar de trabajo en búsqueda de uno que les guste más o bien en el cual se sientan más satisfechos. Asimismo, se identifican con esos adultos cuando piensan acerca de tener hijos en un futuro, etapa en la vida en la que estiman que no asumirían tanto riesgo por el deseo de cambiar de trabajo. El cuidado de los hijos continúa siendo un factor de precaución ante los cambios (esta información se ampliará en el ítem referido a las significaciones del trabajo según diferencias de género, resultando relevante que estas apreciaciones sobre todo emergieron en uno de los Grupos Focales integrado por mujeres).

Así como les produce admiración y valoración aquellos adultos mayores y referentes que disfrutan del trabajo, resultó significativo -en el diálogo entre los jóvenes- la experiencia de ellos al percibirlos amargados, trabajando por obligación y sin disfrutar de la actividad. Al respecto, manifiestan desagrado, malestar, e incluso en algunas oportunidades refirieron despertarles angustia.

Asimismo, hacen mención a que muchas veces las personas mayores tienen problemas familiares como consecuencia del trabajo, por las exigencias y las largas jornadas laborales que éste le implica, correspondiente a mayores responsabilidades de los niveles jerárquicos que ocupan:

Dichas significaciones acerca de las relaciones de los adultos con el trabajo, parece invitar a los jóvenes a asumir una actitud crítica, de reflexión sobre la propia situación laboral. Con expectativas de disfrutar a través del trabajo, que les resulte “divertido” (como vimos antes, término habitual en el diálogo de los jóvenes), y de cambiar de trabajo mientras son jóvenes, aspirando a encontrar aquel que más les satisfaga, queriendo evitar que el día que sean adultos se encuentren con una realidad como la que hoy perciben en las personas con mayor edad.

Cuadro 5.08 Relación de los jóvenes con la gente mayor en un ámbito de trabajo

Los jóvenes con estudios universitarios y su relación con gente mayor:

- ✓ Son otros compañeros más de trabajo, algunos más comprometidos que otros que desean jubilarse y no pueden por cuestiones económicas.
- ✓ Con inconvenientes por desconocimiento de las nuevas tecnologías.
- ✓ Con experiencia laborales, de quienes pueden aprender, sobre todo el modo de relacionarse con compañeros y colaboradores.
- ✓ Lentos y estructurados, con dificultad para introducir cambios en su modalidad de trabajo y negociar con ellos.
- ✓ Con escasa ambición por crecer. Valoran a aquellos que aún quieren asumir riesgos. Los ven precavidos y que demoran en tomar decisiones al respecto.
- ✓ Tienen otros intereses y obligaciones.
- ✓ Estables en su puesto de trabajo; por su edad y responsabilidades vinculadas a su rol familiar (dificultad para conseguir otros puestos de trabajo)
- ✓ Amargados, trabajando por obligación. Algunos con deterioro en las relaciones familiares por impacto de las condiciones laborales (exigencias y largas jornadas laborales). Valoran a quienes disfrutan de su trabajo.
- ✓ Sentimientos ambivalentes entre sus expectativas de liderar equipos y la dificultad

Ante la percepción que tienen de la gente mayor en un ámbito de trabajo, los jóvenes con estudios universitarios se perciben a sí mismos con características que los diferencian de aquellos.

Cuadro 5.09 Autopercepción de los jóvenes, en su comparación con la apreciación que tienen de la gente mayor, en un ámbito de trabajo

Los jóvenes con estudios universitarios, se perciben a sí mismos:

- ✓ Exigentes a la hora de recibir beneficios
- ✓ Buscan un cambio ante situaciones de insatisfacción laboral.
- ✓ Rotan hasta encontrar un trabajo que les gusta.
- ✓ Pueden autoemplearse y trabajar por internet.
- ✓ No tienen tantas responsabilidades como la gente mayor y pueden elegir.
- ✓ Quieren disfrutar de su trabajo, hacer lo que les entusiasma y pasarla bien.
- ✓ Reflexionan sobre sí mismos y su situación laboral; evitan reproducir experiencias de desagrado y malestar percibidas en las generaciones mayores.

- Algunas particularidades en las relaciones laborales de los jóvenes, según diferencias de género (subcategoría c.4)

Los varones conciben a las mujeres como complicadas y competitivas, al confundir los asuntos laborales con cuestiones personales. Una percepción que difiere de la que tienen de sí mismos en tanto varones, aduciendo que en caso de existir algún problema con otro varón, suelen restringirlo a temas laborales.

Hacen mención a experiencias laborales con jefas mujeres, no pudiéndose generalizar la apreciación que tienen de ellas. Algunos destacan sus habilidades profesionales y comentan experiencias favorables en las que percibieron un rol maternal por parte de ellas. Otros, dan cuenta de sentimientos de inferioridad y celos por parte de una jefa mujer.

Las mujeres intercambiaron opiniones fundamentándolas en el mayor o menor involucramiento emocional de los varones en sus puestos de trabajo. Algunas lo significaban de manera favorable al propiciar un vínculo caracterizado por el compromiso laboral; pero también acordaban que el mayor control emocional -que perciben en los varones-, les permite que los afectos no interfieran en sus relaciones laborales, conduciéndose con un estilo racional, pragmático y centrado en sí mismo. Suelen diferenciarlos respecto de ellas al autopercebirse más sensibles ante determinadas situaciones del ámbito de trabajo.

Dicha sensibilidad, consideran que las induce a un mayor resentimiento ante situaciones de conflicto en un trabajo. Se diferencian de los varones a quienes definen como más directos y sinceros en ese sentido, que restringen el problema laboral a ese ámbito y suelen resolverlo en un corto plazo (apreciaciones que confirman los comentarios efectuados por los varones).

Se estima que cambian las relaciones entre los varones y las mujeres cuando los grupos son mixtos. Esto se evidenció en las relaciones que se desarrollaron al interior de cada grupo focal considerando si eran homogéneos o heterogéneos según sexo. Los grupos mixtos, integrados por varones y mujeres, se caracterizaron por una comunicación distendida, en los que se evidenciaba diversión y se realizaban chistes, algunos referidos a las relaciones de género y con una doble intención, aunque siempre existió un trato respetuoso. En los

grupos compuestos solo por mujeres, tendían a superponerse al hablar y era necesario intervenir para que se escuchasen y evitar la dispersión; parecían todas amigas y al finalizar manifestaban el deseo de volver a verse. Quedaron en evidencia diferencias con el grupo de varones en los que hablaban sucesivamente y sin superponerse, como compartiendo un espacio en común de acuerdo con un objetivo que los nucleaba. En este sentido, se confirma el estilo más racional y menos emocional al que aluden tanto los varones como las mujeres al definirse mutuamente.

Cuadro 5.10 Relaciones laborales. Particularidades según género

Particularidades de las relaciones laborales según género:

Varones:

- ✓ Perciben a las mujeres complicadas y competitivas en su relación con otras mujeres.
- ✓ Los varones restringen sus problemas al ámbito laboral
- ✓ Diversidad de apreciaciones respecto de su relación con jefas mujeres: recelos, competitividad, rol maternal.

Mujeres:

- ✓ Perciben a los varones como más directos, racionales, pragmáticos y centrados en sí mismos.
- ✓ Conciben a las mujeres más sensibles que los varones, y con tendencia a involucrarse emocionalmente generándole más resentimientos.
- ✓ Comunicación más distendida en grupos mixtos.

Situaciones críticas

Si bien en un inicio se habían diferenciado dos subcategorías, una para relevar las situaciones que más les disgusta en un ámbito de trabajo y otra para identificar factores estresantes, dadas las coincidencias entre ambas se decidió reunir las en una subcategoría.

- Factores condicionantes de desagrado en el ámbito laboral (subcategoría d.1)

En el diálogo generado en los Grupos Focales se identificaron factores que emergieron como relevantes en el completamiento de la frase: *“Lo que más me disgusta de un trabajo es...”*, por lo que para la presentación de ellos se decidió hacerlo según las categorías diferenciadas en esta unidad de análisis.

La categoría Vínculo-Clima laboral (código 9.4), nuclea a aquellos factores referidos a situaciones de desagrado, falta de respeto, maltrato y mala predisposición, así como relaciones interpersonales conflictivas y/o competitivas con sus compañeros de trabajo. “Chusmerío” y “conventillo” son algunos de los términos utilizados por los jóvenes para referirse a ello. También hacen mención a vínculos displacenteros más asociados a la relación con niveles jerárquicos, para lo cual utilizan los términos “presión”, “explotación (...) desinterés” e “intolerancia”.

En los Grupos Focales, los jóvenes se refirieron a reacciones y comportamientos agresivos, así como expresiones de desvalorización en los ámbitos de trabajo, las que asimismo repercuten en sus estados de ánimo y autoestima, aludiendo a sentimientos de desgaste, impotencia, frustración.

Como se señaló en la categoría c, hacen mención a experiencias de tensión, particularmente en la relación con sus compañeros de trabajo, por situaciones de competitividad y de sentirse defraudados por comentarios que efectuaban por detrás de ellos o bien que no eran pertinentes a las circunstancias.

También la relación con el jefe emerge como relevante al considerar situaciones estresantes; sobre todo en comentarios de las jóvenes mujeres. Manifiestan experiencias de presión en los ámbitos de trabajo. Se profundiza el malestar en quienes asimismo perciben que son desvalorizadas por no alcanzar los resultados esperados por su jefe, a pesar de sentir que trabajaron con esfuerzo. Tienden a significar como maltrato, vínculos con jefes a quienes no les pueden plantear dudas y con quienes no pueden comunicarse, despertándoles mal humor y bronca.

Queda en evidencia que respecto de la autoridad, algunas expectativas de los jóvenes no siempre son satisfechas, generándoles desilusión, malestar, frustración, y resignación. Denotan cierta dificultad para asimilar que la relación con la autoridad es asimétrica, reflejándose sobre todo al momento que su jefe toma decisiones.

La categoría “Características del ámbito de trabajo” (código 9.6), hace referencia al disgusto que les producen los incumplimientos de los acuerdos establecidos, las situaciones de injusticia, la inoperancia laboral de compañeros o referentes del ámbito de trabajo, así como el desorden y el desaprovechamiento de las destrezas de los jóvenes.

Se evidenció que, así como las mujeres son más sensibles a cuestiones vinculares, en tanto factor generador de malestar en un ámbito de trabajo (emergiendo nuevamente el término “*conventillo*”), los varones hacen hincapié sobre todo en la injusticia, lo cual se afianza con relatos de los jóvenes en los Grupos Focales, que manifestaron que fueron engañados con mentiras y/o promesas incumplidas, quedando en evidencia un descreimiento de la palabra.

También emergen como factores de malestar en ellos, la intolerancia, el sentirse inútiles y el desorden, también la inoperancia de otros y la imposibilidad de actuar con independencia de criterios.

Los jóvenes comentan situaciones de cambios repentinos por los que pasan desde un estado de ilusión por posible crecimiento y desarrollo profesional, a un desvanecimiento de la misma teñida de enojo y profundo malestar. El incumplimiento de las posibilidades de crecimiento de desarrollo profesional, que muchas veces caracteriza a las promesas en los inicios de un contrato laboral, son un factor de importante desagrado, del mismo modo que los cambios que perciben en un ámbito de trabajo en el cual al comienzo sienten que son motivados, y luego se olvidan de ellos, no recibiendo el reconocimiento que necesitan.

Dentro de las situaciones de injusticia, hicieron referencia a promociones internas que se modifican por incorporar a personas externas a la organización, despertándoles ello sentimientos de frustración e impotencia.

También les despierta desagrado el participar de un ámbito de trabajo en el cual no tienen claridad sobre las tareas a realizar, por lo que asisten al trabajo sin saber cuáles son sus responsabilidades, sintiendo que no tienen un referente que les oriente, un horizonte que ordene su día laboral. Además, refieren situaciones de malestar cuando no les dan los elementos y herramientas de trabajo para poder desempeñarse laboralmente.

El “Horario” (código 9.2) emerge como uno de los aspectos que más les disgusta del trabajo, en cuanto al tiempo que éste demanda.

Por un lado, el tener que levantarse temprano y cumplir horarios establecidos, ajustarse a tiempos reducidos que establecen para arribar a

determinadas metas, o bien cambios en las directivas que les impiden alcanzar las metas planificadas.

Por otra parte, el disgusto que les produce que el horario no sea respetado por sus superiores teniéndose que quedar más horas de las acordadas en el contrato laboral. Muchas veces se profundiza el malestar cuando perciben que algunos compañeros de trabajo se quedan horas extras aún cuando no se lo solicitan, entendiéndolo como un modo de querer mostrar a sus jefes que se sacrifican.

Dadas esas circunstancias, algunos jóvenes valoran el poder trabajar desde la casa y administrar sus propios horarios. Sin embargo, como se señaló anteriormente, también emergieron distintas apreciaciones contrapuestas respecto de la posibilidad de trabajar a distancia desde la casa. Algunos hicieron mención a que esa condición laboral los induce a trabajar hasta altas horas de la noche, sin tener un horario delimitado para trabajar y que se diferencie el tiempo libre del trabajo. Las nuevas tecnologías parecen favorecer ese desorden de horarios en la jornada laboral.

El capacitarse en el presente para desarrollar en el futuro un emprendimiento propio (sin relación de dependencia), lo perciben como alternativa para conducirse con libertad horaria y evitar esa sobrecarga de exigencias y responsabilidades.

Las “tareas” (código 9.3), término que surgió en distintas oportunidades en el completamiento de esta frase, constituyen otro factor generador de malestar. Se incluyeron en esta categoría, dos alusiones indirectas a las tareas: el realizar aquellas que les disgustan, y aquellas que no les aporta como personas, como las monótonas, repetitivas y rutinarias. En el diálogo de los Grupos Focales, se contraponen estas características con el disfrute que esperan encontrar. Refieren fuerte malestar e incluso angustia por realizar tareas que no les motivan al no ser acordes con sus estudios universitarios. Son entendidas como promotoras de estrés. Los call center son ámbitos donde los jóvenes muchas veces se incorporan al mercado laboral ya que no requieren de experiencia previa; trabajo que implica relaciones con otros –al igual que aquellos que requieren de una atención al cliente- sintiéndose expuestos al maltrato.

Así como mediante el completamiento de frases queda en evidencia que conciben como desagradables las tareas monótonas, repetitivas y alejadas de las que competen al estudio universitario que tienen los jóvenes, en los Grupos Focales también surgen como tensionantes aquellas que sobrepasan sus recursos. Ante ellas se sienten impotentes, sin poder resolverlas por falta de conocimientos y habilidades para ello.

En la categoría “Obligaciones” (código 9.1) se incluyeron aquellas expresiones que aludieron al malestar vivenciado por el joven frente al sacrificio que implica trabajar respecto de cumplir y responder a las exigencias de un ámbito de trabajo. Lo enfrenta a la necesidad de tener que ajustarse a determinadas “formalidades” en tanto determinadas pautas de comportamiento.

Los jóvenes vivencian como estresantes las obligaciones que implica el trabajar y adaptarse a un encuadre laboral, días y horarios así como responsabilizarse en la realización de determinadas tareas. Ésto, a diferencia de la etapa escolar, acota la libertad de acción, ya que no pueden elegir ausentarse sin que ello conlleve un conflicto en el trabajo. Existieron algunos comentarios de jóvenes que asociaron el malestar provocado por asumir un elevado nivel de responsabilidades que exceden a su edad.

Trabajar y estudiar acentúa el nivel de exigencias con las que se enfrenta el joven. Si bien por un lado les motiva por el desarrollo profesional que les posibilita, por otra parte, vivencian una sobreexigencia por la carga horaria y por el cumplimiento de las obligaciones que conllevan esos dos ámbitos de su vida. Ello interfiere en la vida cotidiana de los jóvenes que aspiran a poder disfrutar aún del trabajo que realizan -como se señaló en la categoría “b” correspondiente a Satisfacción laboral-. Se sienten saturados por las exigencias, aún cuando trabajan desde la casa, en un contexto social donde también perciben la vorágine del día a día. Sobre todo se acentúa en quienes aún están estudiando y trabajan full time.

Asimismo reflexionan que ellos mismos alimentan esa situación. Cuando los trabajos les presentan desafíos y lo perciben como oportunidad para aprender y crecer, tienden a asumir cada día más responsabilidades y más tareas. En un inicio, les resulta motivante siendo que alimenta la autoestima de los jóvenes (sobre todo cuando se sienten reconocidos por sus logros), y tienden a adoptar una actitud con cierta omnipotencia sobre su poder hacer. Pero a la

vez, se les dificulta aceptar un límite propio y poder transmitirlo al medio, retroalimentando un circuito de sobreexigencias generador de estrés. Terminan frustrándose al no responder a las expectativas que ellos depositaron en sí mismos. De este modo, independientemente de si existiese la posibilidad de poder plantear un límite a las exigencias que les establecen, los jóvenes refieren que la dificultad muchas veces está en ellos mismos.

Considerando la categoría “*Libertad- independencia*” (términos que surgieron en el completamiento de las frases - código 9.5), el impedimento para trabajar aportando desde sí, o bien actuar sin posibilidades de elegir, son cuestiones que les disgustan a los jóvenes en sus lugares de trabajo y que asocian con estar estancados en un ámbito laboral, sin poder desarrollarse en el mismo. Se complementa con lo surgido en los Grupos Focales sobre aquella falta de libertad producida por una desconfianza de sus jefes que se refleja en una actitud persecutoria de éstos hacia los jóvenes respecto del cumplimiento de sus tareas y organización del tiempo.

Cabe señalar que los contextos de crisis son también vivenciados por algunos jóvenes como un factor estresante, siendo variados los comportamientos al respecto (a los que se hará referencia en la subcategoría que sigue, con información proveniente -sobre todo- de la dinámica de los Grupos Focales)

Cuadro 5.11 Factores generadores de malestar en un ámbito de trabajo

Factores generadores de malestar en un ámbito de trabajo, según la experiencia laboral de jóvenes con estudios universitarios:

- ✓ Vínculo – clima laboral: a) reacciones y comportamientos agresivos por parte de otros; b) vínculo con pares: competitividad y actitudes por los cuales se sintieron defraudados; “chusmerío”; c) vínculo con jefes: presión y desvalorización por no alcanzar los resultados esperados, escasa comunicación y diálogo (significado como maltrato).
- ✓ Mal humor, bronca, explotación, impotencia, frustración, defraudación, desgaste, desilusión, enojo, sentirse inútiles y desaprovechados en sus destrezas, saturados, estancados.
- ✓ Características del ámbito de trabajo: incumplimiento de los acuerdos establecidos y descreimiento de la palabra por vivencias de engaños, mentiras y promesas incumplidas; cambios repentinos que afectan el contrato psicológico construido al ingresar a la organización, esperanzas de crecimiento y desarrollo profesional coartadas; situaciones de injusticia respecto de promociones internas cubiertas por personas externas a la organización, indefinición de su campo de responsabilidades y tareas a realizar, y sin un referente que ordene y oriente, falta de elementos y herramientas para trabajar de manera eficiente.
- ✓ Horario: a) cumplir un horario; b) tener que quedarse horas extras; c) incidencia de las tecnologías en el desorden de los horarios en la jornada laboral; d) Plazos reducidos para alcanzar objetivos.
- ✓ Tareas: a) rutinarias, repetitivas y monótonas; b) relación con clientes – sintiéndose expuestos al maltrato-; c) tareas que sobrepasan sus recursos
- ✓ Obligaciones: a) sacrificio, cumplir exigencias y formalidades, adaptarse a encuadres de trabajo (días, horarios, responsabilidades); b) acentuadas en quienes aún estudian y sobre todo en quienes trabajan full time; c) el trabajo a distancia y la vorágine día a día; d) entienden que asumen responsabilidades que exceden a su edad, alimentado por la actitud de ellos mismos.
- ✓ Falta de libertad para realizar aportes y actuar con posibilidad de elección
- ✓ Contextos de crisis

▪ Los jóvenes frente a crisis del empleo (subcategoría d.2)

Acorde a lo señalado en el Guión de la dinámica de los Grupos Focales (ver Apéndice D), antes de finalizar los mismos se les solicitó a los jóvenes que elijan una imagen (en revistas de distribución masiva que se dispusieron para

ello), con las cuales se identificaran considerando cómo se sienten frente al mundo de hoy; también se les pidió que justifiquen su elección.

Se evidenció incertidumbre de los jóvenes ante la situación de crisis (“El punto Negro” e “Incertidumbre”) y desconocimiento sobre la misma. Al respecto, se preguntan si realmente existe una crisis mundial, qué va a pasar en un futuro, si es cíclica y duración de la misma (“¿Qué pasa?”). Escuchan hablar del tema -sobre todo a partir de los medios de comunicación- y refieren que dialogan al respecto con familiares y amigos; sin embargo, dicen desconocer con profundidad las razones en las que se cimenta dicha crisis.

**Figura 5.2. Los jóvenes ante la crisis mundial del empleo.
Incertidumbre y desconocimiento**



Y no sólo ellos; también perciben que otras personas no saben qué está pasando pero que igual se preocupan y “se agarran la cabeza”. Al parecer, los cambios rápidos y que nada sea estable y fijo, provoca desconcierto, sin saber qué sucede, “dónde están parados” y qué hacer (“Agarrándose la cabeza”).

Sin embargo, así como para algunos la información les permitiría mermar la incertidumbre que sienten, para otros, a medida que tienen mayor información sobre la situación de crisis, se les profundiza el miedo y la incertidumbre (“Creando mi realidad”). Particularmente porque se dan cuenta que son factores externos –que están fuera de su dominio-, que dan lugar a una realidad estresante que se les impone sin poder evitarlo, y que sólo pueden tratar de protegerse, “cubrirse” (“Gotas de agua”).

Figura.5.3.Sentimientos de los jóvenes ante la crisis del empleo



Para algunos de los jóvenes, lo mejor es sostener el trabajo que tienen, mantener la tranquilidad y no desesperarse (“Manso”), es decir, no asumir el riesgo de cambiarlo aún cuando no están satisfechos con la organización para la cual trabajan (“Riesgo por autenticidad”).

Es simbolizado como un período de sequía, al ser un momento difícil que pasará: “¡en algún momento lloverá!” (“Algún día lloverá”).

Esa actitud en cierto modo pasiva, de espera, también se evidenció en quienes manifestaron que se sienten solos ante la situación de crisis. No sólo señalan que les sería difícil encontrar trabajo, también –al momento de surgir alguna oportunidad laboral-, deberían averiguar para qué empresa y la situación económica de ésta, a efectos de evitar entrar en una organización en la que a los pocos meses hagan un recorte de personal y nuevamente se queden sin empleo (“Home Alone”).

Figura 5.4. Actitudes de los jóvenes ante la crisis del empleo



Esta actitud de no desesperarse y esperar a que pase la crisis, fue asociada a una situación aún más desventajosa en quienes carecen de estudios, relacionándolo con la necesidad de buscar un refugio y esperar a que la tempestad ceda considerando que el cambio en sí, no será relevante (“Refugio de soldados”), quizás haciendo algo que les guste mientras dura la situación (“Músico”).

Figura 5.5. Percepción de los jóvenes, de actitudes ante la situación de crisis del empleo de aquellos que carecen de estudios



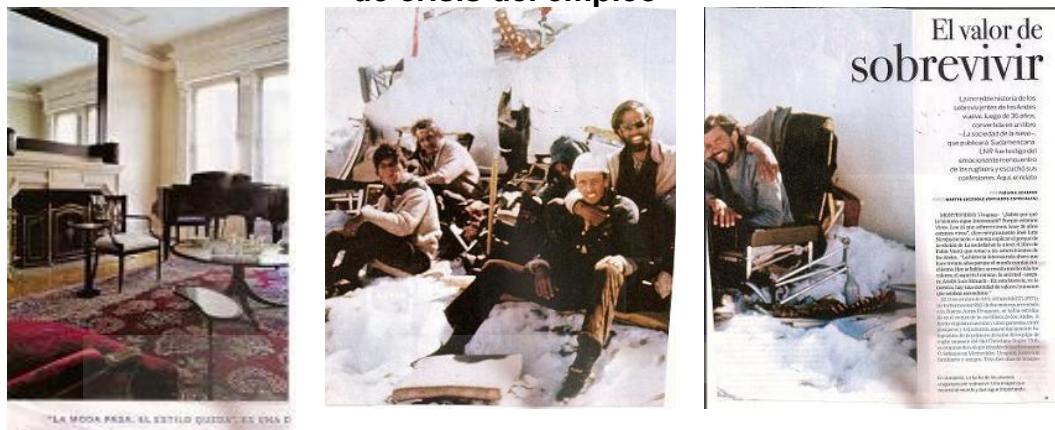
Refugio de soldados



Músico

De un modo reactivo ante la difícil situación que se les plantea, algunos jóvenes acentuaron la valoración hacia el trabajo actual. Ya sea que estén conformes con el mismo, destacando que se divierten y se sienten tranquilos y reconocidos (“Living”). O bien, cuando no es acorde a sus ideales, cuando les es crítica la situación que les toca vivir, e incluso a veces los sueldos no son acordes a lo que ellos esperarían y a sus proyectos de formar una familia; en esas circunstancias, este grupo de jóvenes señalan la importancia de sobrevivir y sonreír centrando la atención en el bienestar que les produce trabajar independientemente de las características que tenga (“El valor de sobrevivir”). Es asociado a experiencias exitosas de otros que frente a situaciones críticas lograron sobrevivir, encontrando esperanzas en ellas para enfrentar los problemas que se les interponen (accidente en los Andes, en 1972)

Figura 5.6. Reacciones de los jóvenes hacia su trabajo, en un contexto de crisis del empleo



Living

Entienden que pueden ser felices independientemente del contexto y la realidad que se les imponga en su vida (“Trabajando soy feliz”). En este sentido, evidencian cierto sesgo omnipotente frente al escenario de crisis. Consideran que se puede ser exitoso independientemente de la realidad que les toque vivir, del contexto difícil que se les presente. Entienden que si bien el trabajo permite un crecimiento en la parte económica, personal y laboral, pueden crecer más allá del trabajo en lo personal, social y profesional (“Un combo”).

Figura 5.7. Valor que los jóvenes le otorgan a su trabajo y otros aspectos de su vida, independientemente del contexto de crisis del empleo



Trabajando soy feliz

Al parecer, la posible pérdida de un empleo y las dificultades para encontrar otro, induce a los jóvenes a reflexionar sobre sus proyectos a futuro, siendo que perciben que se afectarían algunos de ellos, como el formar una familia (“Trabajo y Familia”). Asimismo, reflexionan que sólo son un número para la organización más allá del esfuerzo que asuman en el trabajo y que “deje todo de sí” (“Un envase no retornable”).

Figura 5.8. Ruptura de los proyectos de los jóvenes en un contexto de incertidumbre laboral



Trabajo y Familia



Un envase no retornable

Como consecuencia, algunos jóvenes se diferencian de aquellos en los que predomina una actitud pasiva y de espera. Éstos sienten que tienen que caminar solos hacia su proyecto, emprendiendo caminos y cambios en ellos para orientar sus acciones hacia aquello que aspiran lograr de acuerdo a sus estudios universitarios, aún cuando les implique enfrentarse a dificultades (“Chapoteando”). Aún en el momento de definir si continuar trabajando en la organización donde lo hacen, en un contexto en el que les afecta el ver cómo desvinculan a sus compañeros de trabajo. Valoran cuando les dan un lugar en la organización, entendiéndolo como un modo de “resurgir” y sostener su empleo. Los soldados son elegidos como un modo de simbolizar la lucha en cuanto a decisión para seguir hacia adelante en búsqueda de lograr sus objetivos en la vida (“Una decisión”).

Figura 5.9. Postura activa de algunos jóvenes ante la situación de incertidumbre laboral



Chapoteando

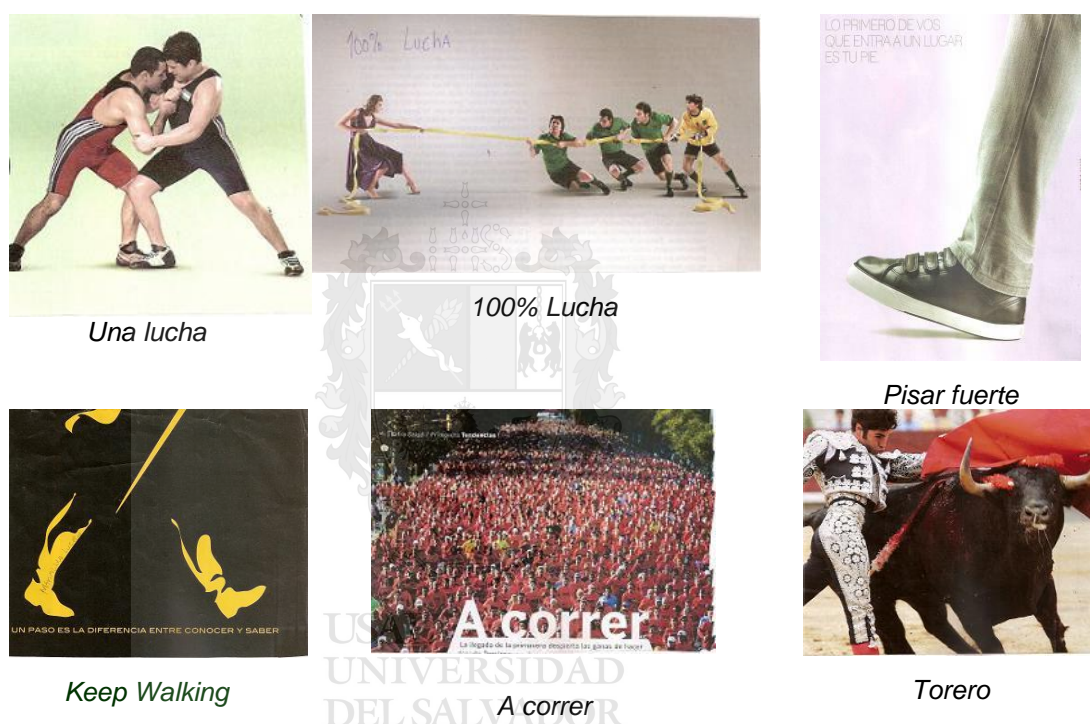


Una decisión

De este modo, ante la crisis es posible afirmar que algunos jóvenes prefieren asumir una actitud pasiva, de espera, mientras que otros adoptan un

comportamiento activo, con iniciativa para lograr cambios que visualizan como posibles, para superar la crisis que se les presenta. Se sienten indefensos y ante la situación de crisis entienden que es importante “luchar” y estar constantemente atentos y activos (“Una lucha”, “100% lucha”), ser fuertes y firmes en sus decisiones para seguir hacia adelante (“Pisar fuerte”). Hacer frente a los obstáculos y “ponerle el pecho a lo que tenés adelante”, asumir una postura activa, movilizándose (“A correr”) para adaptarse y enfrentar las distintas circunstancias que se les interponen (“Keep Walking”, “Torero”).

Figura 5.10. Distintos comportamientos activos ante la crisis del empleo



El disponer de estudios universitarios les facilita sentir que disponen de recursos para enfrentar la crisis y seguir orientándose hacia el logro de sus proyectos (“Bajo la lluvia pero bien equipada para adelante”). Consideran que la capacitación y la experiencia son recursos que tienen para construir su futuro, les da seguridad frente a la incertidumbre que perciben (“El futuro está en mis manos”). Tienen confianza de poder encontrar un nuevo rumbo, de seguir orientando sus energías con miras al futuro (“Navegando”). Lo importante es asumir un comportamiento activo en la búsqueda de nuevas opciones (“A buscar”).

Figura 5.11. Los estudios universitarios como recursos para enfrentar la crisis del empleo



Incluso, a pesar del impacto emocional que una crisis puede ocasionar, hacen mención a la posibilidad de aprovechar la crisis para transformarla en una oportunidad respecto del desarrollo laboral (“En ese patio”, “Una oportunidad”). Para ello es importante generar proyectos y tener ideas para buscar distintas alternativas y emprender nuevos rumbos (“Tener una buena idea para arrancar de vuelta”). Los estudios universitarios aparecen como recurso para ejercer distintas actividades profesionales, que si bien no eligen como predilección, lo consideran una posibilidad frente a la crisis, como es la docencia (“Último recurso”)

Figura 5.12. La crisis del empleo como una oportunidad para el desarrollo laboral



Por otra parte, surgen significaciones acerca de la importancia de mantener vínculos con otros y actuar en conjunto para que los cambios sean lo suficientemente relevantes para que realmente sean exitosos. Lo simbolizan mediante la imagen de un soldado en tanto parte leal de una tropa que en sí misma tiene una fuerte lógica de pertenencia a un grupo (“Disfrazado de Rambo”), además de valorar el mantenerse inmersos en equipos de trabajo y saber incluirse socialmente en ellos como necesario para no quedar excluidos del mercado laboral (“Futbolistas – trabajo en equipo”, “Diversidad, integración, equipos de trabajo”).

Por otra parte, entienden que es un proceso simple y complejo a la vez, en el que muchas veces la percepción propia es de complejidad cuando otro interlocutor puede percibirlo de manera más simple permitiendo clarificar situaciones que resultaban complicadas para abordar y/o resolver (“Tute- lo simple y lo complejo”).

Figura 5.13. La importancia de los vínculos para utilizar exitosamente sus recursos y enfrentar la crisis del empleo



Considerando el contexto de crisis, obtener un éxito en el campo laboral adquiere una valoración especial por las dificultades implícitas que acarrea ese logro, considerando también la proyección a futuro que posibilita tener un trabajo (“El éxito tiene otro sentido”). Obtenerlo en circunstancias de falta de empleo calificado, es un premio que podría dar lugar a otros, en tanto actividad que puede ser punto de partida para obtener más logros. Emerge con relevancia la significación del reconocimiento propio y de otros por el trabajo realizado (“Triunfo con familiares y amigos”).

Sobresale la importancia que le dan a orientar sus acciones hacia un fin que les trascienda, privilegiando éstas sobre la tendencia a buscar un fin personal (“Enrique y Ana Bolena”)

Figura 5.14. El valor del reconocimiento y el éxito en contextos de crisis del empleo



El éxito tiene otro sentido



Triunfo con familiares y amigos



Enrique y Ana Bolena

Resulta relevante incluir aquí al análisis de la frase incompleta “*Si no tuviera que trabajar en mi vida...*”

En líneas generales, al igual que en la dinámica de los grupos focales, en el completamiento de esta frase se pueden detectar dos enfoques: quienes asumen una actitud activa, entendiendo por ésta a un comportamiento emprendedor (código 11.1), y quienes permanecerían en una postura más padeciente, en el sentido de un estilo pasivo (código 11.2).

Respecto de los jóvenes que dan cuenta de una respuesta más pasiva, se utilizó el término “padeciente” ya que en muchos de ellos los términos que usan dan cuenta de un malestar emocional que les produciría el no tener que trabajar. Lo asocian con sentimientos de infelicidad, insatisfacción, aburrimiento, inutilidad, frustración, así como con la sensación de que les faltaría algo.

Queda nuevamente en evidencia, el reiterado uso del término “aburrimiento”, en concordancia con las expectativas que surgían en otras frases incompletas acerca de que el trabajo fuese divertido. Asimismo, cabe señalar la expresión de un joven que prefiere ni pensar la posibilidad de no tener que trabajar, como si al pensarlo fuese más factible que se haga realidad.

Cabe señalar algunas particularidades según sexo: Los varones tendían a hacer referencia a sentimientos que habitualmente surgieron en los estudios sobre el impacto del desempleo en los varones: frustración, inutilidad, insatisfacción, desgano, falta de realización. Mientras que en las mujeres, con mayor frecuencia aludían a que si bien se sentirían que les faltaría algo y que no serían completamente felices, manifestaban como posibilidad el hacer otra actividad. En los casos de varones que también expresaron el deseo de hacer otra actividad, generalmente estaba focalizada en el deporte y la oportunidad para

viajar por el país con una finalidad turística. Algunos referían que trabajarían igual pero presentaban mayor dificultad para proyectarse y utilizar sus recursos disponibles.

Por otra parte, ante la suposición de que no tuviesen que trabajar nunca, algunos jóvenes buscarían otras actividades en las cuales ocupar su tiempo, ya sea a modo de voluntariado, sin presión por la necesidad económica, haciendo prevalecer el gusto e interés por la actividad a realizar. Otros prefirieron elegir la capacitación o bien el deporte como posible actividad. Uno de los jóvenes expresó que viajaría por la Argentina.

Resulta significativo en algunos el completamiento de la frase que hacen mención al “entretenimiento”, a ocupar el tiempo en algo, así como otro de los jóvenes refiere que igual trabajaría, como una imposibilidad de pensar que no fuese necesario hacerlo.

Cuadro 5.12 Los jóvenes y la crisis del empleo

Los jóvenes con estudios universitarios, y la crisis del empleo

- ✓ Incertidumbre y conocimiento insuficiente acerca de la misma.
- ✓ Perciben inestabilidad y cambios rápidos sin saber qué sucede y qué hacer.
- ✓ Miedo e impotencia ante factores externos por fuera de su dominio. Sienten que sólo pueden protegerse.
- ✓ Valoran el trabajo que tienen y procuran ser felices independientemente del contexto.
- ✓ Los induce a reflexionar sobre sí mismos y sus proyectos a futuro.
- ✓ Significan que son solo un n° para las organizaciones.
- ✓ Jóvenes con actitudes pasivas, de espera.
- ✓ Jóvenes con actitudes activas: búsqueda de cambios para lograr sus metas; los estudios universitarios son concebidos como recurso para enfrentar la crisis y les dan autoconfianza para generar distintas alternativas laborales, valoran la capacitación y la experiencia laboral, entienden la crisis como oportunidad.
- ✓ Valoran el mantener los vínculos de pertenencia a equipos de trabajo y para que otros les permitan clarificar la realidad que se les impone.
- ✓ Aspiran a ser exitosos y a recibir reconocimiento por sus logros.
- ✓ Reflexionan sobre la importancia de privilegiar fines que trasciendan los individuales.

Significaciones sobre el trabajo

- Ideas asociadas al trabajo (subcategoría e.1)

Tanto en el cuestionario aplicado en los Grupos Focales, como en la dinámica desplegada en ellos, se obtuvo información sobre ideas asociadas al trabajo. Se pueden identificar tres categorías según se refieran a aspectos positivos del trabajo, aspectos negativos acerca del mismo, o bien características que aluden a aspectos que en sí mismos no son positivos ni negativos.

De acuerdo al completamiento de la frase “*Trabajar...*”, se encuentra con mayor frecuencia una asociación con aspectos positivos y en segundo lugar aquellos que no son ni positivos ni negativos, siendo minoritarias las referencias a cuestiones negativas respecto del trabajo.

Las significaciones acerca del trabajo focalizadas en sus “aspectos positivos” están relacionadas a cualificarlo como un aspecto importante de la vida del ser humano, que lo dignifica y alimenta su alma. Lo entienden como medio para poder hacer lo que desean, y asimismo sentirse que pueden ser productivos, generándoles satisfacción y gratificación.

Lo conciben como una posibilidad para capacitarse y encontrarse con renovados desafíos que les ayudan a crecer.

En la dinámica de los Grupos Focales, el trabajo es significado por los jóvenes universitarios como “*aprendizaje*” (término que surgió cada vez que se propuso la actividad de asociación de ideas en los seis grupos focales). Además, brinda la posibilidad de adquirir “*experiencia*” y progresar profesionalmente. No sólo es asociado como medio para un desarrollo en el ámbito laboral, también como “*oportunidad*” para un “*crecimiento personal*”, “*formación integral*”, “*madurez*”, “*realización personal*”, “*desarrollo como persona*”, es decir, el trabajo como actividad que facilita el crecimiento a nivel personal y profesional, un medio para realizarse.

Asimismo, asocian el trabajo con “*socialización*”, “*relaciones personales*”, medio para “*generar contactos*”, “*conocer gente nueva*” y “*trabajar en equipo*”.

Si bien en todos los grupos emergieron referencias a la “*satisfacción*” en el ámbito de trabajo, al momento de efectuar la asociación de ideas alrededor del término trabajo, surgió con menos frecuencia que las antes señaladas. De igual modo, el término “*dignificación*”.

También fue asociado con las tareas que los jóvenes universitarios realizan en sus ámbitos laborales, y sus preferencias al respecto; según ello significan al trabajo como “*desafío*”, “*creatividad*”, “*rutinario*”, “*quietud*” (estas últimas dos características podrían ser significadas por algunos jóvenes como negativas, según sus preferencias subjetivas). También emerge el término “*divertido*”, que se reitera en otras oportunidades como una de las características que esperan encontrar en el trabajo.

Respecto de la categoría “Aspectos positivos-negativos”, que nuclea aquellas significaciones que en sí mismas no son positivas ni negativas, el trabajo es concebido como una “*actividad*”, por la cual “*cobran*”; que “*ocupa gran parte del tiempo, haciendo algo útil y remunerado*”, a la vez de permitir “*insertarse en la sociedad*”. Que implica “*responsabilidad y experiencia*”. Todas ellas, significaciones que surgieron también en la dinámica de los Grupos Focales en tanto “*suelo*”, “*ingreso*”, “*dinero*”, “*plata*” y “*remuneración*”. También es entendido como “*medio*” que permite cubrir una “*necesidad*” y permite lograr una “*independencia económica*”. Que conlleva “*responsabilidad*” y “*compromiso*”, términos que emergieron en todos los Grupos Focales.

Dos jóvenes señalan características bivalentes respecto del trabajo, diciendo que es “*un gusto y sacrificio a la vez*”, así como “*necesario, difícil pero también gratificante*”. Esto evidencia que el trabajo es una actividad que puede ser asociado simultáneamente con aspectos positivos y negativos.

Son menos los jóvenes que asocian el trabajo con “Aspectos negativos”, haciendo referencia al “*cansancio*” y el “*esfuerzo*” que requiere; lo vinculan con una obligación en tanto les coarta la posibilidad de elegir y hacer lo que quieren en el día a día. Ya sea por el compromiso que involucra trabajar, debiendo adecuarse a los horarios y responsabilidades que implica, además de la “*necesidad*” de trabajar para ser sostén de una “*familia*”, vinculado con la “*responsabilidad, esfuerzo...*” con la que es visto el trabajo, cualificándolo además como “*no agradable, agotador*”, que “*da trabajo*” y “*dolor de cabeza*”.

Los términos “*estrés*” y “*esfuerzo*”, sugieron repetidas veces en la dinámica de los distintos Grupos Focales (tema que se trató al presentarse información sobre la categoría “situaciones críticas”)

Cuadro 5.13 Significación del trabajo a partir de asociación de ideas de los jóvenes

Significación del trabajo a partir de asociación de ideas de los jóvenes con estudios universitarios:

- ✓ Central en la vida de un individuo, dignifica y le permite insertarse en la sociedad
- ✓ Actividad remunerada que a veces ocupa gran parte del día
- ✓ Permite cubrir una necesidad propia y/o familiar e independizarse económicamente
- ✓ Brinda una oportunidad para hacer lo que desean y alcanzar sus metas, crecer personalmente y desarrollarse de manera integral
- ✓ Facilita recibir reconocimiento y sentirse útil por su trabajo
- ✓ Posibilita aprender y adquirir experiencia
- ✓ Proporciona vínculos, socializar y conocer gente nueva
- ✓ Según individualidades, el trabajo es definido como desafiante, rutinario, creativo y/o divertido
- ✓ Implica responsabilidad y compromiso
- ✓ Conlleva cansancio, esfuerzo, estrés, dolor de cabeza
- ✓ Doble connotación: sacrificio y dificultad, a la vez de gratificante y satisfactorio

▪ **Importancia del trabajo respecto de otros ámbitos de la vida (subcategoría e.2)**

Los jóvenes le otorgan al trabajo un lugar de importancia en comparación con otros ámbitos de su vida. Para relevar esa información, en el cuestionario se ofrecieron cuatro opciones para valorar al trabajo: “muy importante”, “importante”, “poco importante”, “nada importante”, habiendo elegido la mayoría de los jóvenes varones y de las jóvenes mujeres, el nivel *Importante*.

Dada la notable incidencia de los tradicionales roles sociales asignados a los varones y las mujeres, como proveedor material de la familia y en su función reproductora respectivamente, se exploró si existían diferencias según género, habiéndose arribado a valores similares en las apreciaciones de los jóvenes varones y mujeres.

A largo de los distintos Grupos Focales, resultaron significativos los diálogos acerca de la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar, por lo que se incluyeron en esta subcategoría el análisis de dos preguntas del cuestionario referidas a las responsabilidades familiares según el género.

Respecto de la pregunta: ¿Considerás que el varón tiene mayor responsabilidad en mantener a la familia?, se la categorizó en afirmativas y negativas.

El número de respuestas afirmativas y negativas a esta pregunta resultó ser igual. Quienes consideran que no es mayor la responsabilidad del varón en el mantenimiento de la familia, justifican sus apreciaciones en que la mujer también puede asumir esa responsabilidad, priorizando la igualdad de género y valorizando que la mujer también puede hacerlo. Sin embargo, surgieron comentarios acerca de que algunos varones dicen que prefieren que la mujer también trabaje pero que en el fondo aún está socialmente instaurado que el varón es el proveedor material de la familia, debiendo aportar el mayor ingreso para el mantenimiento económico de la familia.

Respecto de quienes valoran que el varón tiene mayor responsabilidad en el mantenimiento de la familia, aducen a la vez que el rol de la mujer es fundamentalmente el cuidado de los hijos. Al parecer, ese rol no podría ser compartido, por lo cual -para este grupo de jóvenes- si la mujer tiene que ocuparse del rol materno, es esperable que no pueda simultáneamente también responsabilizarse del mantenimiento de la familia. En este caso, la distribución de los roles según género estaría confirmando y reproduciendo los tradicionales roles asignados al varón y la mujer.

Solo algunos jóvenes hacen mención a la incidencia de factores culturales que parecen imponer comportamientos que se reiteran en la dinámica de una familia y que parecen limitar la libertad de elección.

En el diálogo entre los jóvenes surgieron comentarios sobre las sociedades machistas y concebían que -en ese contexto-, los varones son el sostén económico material de la familia y las mujeres tienen como prioridad el cuidado de sus hijos respecto del trabajo.

Si bien a veces esos comentarios quedaban asociados a vivencias de generaciones anteriores, en otras oportunidades se evidenciaba la reproducción de ese modelo, con la variante de que la mujer adicionó a su rol el salir a trabajar como un modo de promover su 'desarrollo personal', sin que ello les implique responsabilizarse de la economía de la familia.

En referencia a la pregunta: ¿Considerás que la mujer tiene mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos?, se la categorizó de manera similar a la referida a las responsabilidades del varón, en afirmativas y negativas.

Es algo mayor el grupo de jóvenes que consideran que la mujer no tiene mayor responsabilidad que el varón, en el cuidado de los hijos. En las respuestas hacen hincapié en la igualdad de género frente a las responsabilidades que implica el cuidado de los hijos.

Sin embargo, en el diálogo de los Grupos Focales, emergieron con fuerza comentarios acerca de que la mujer tiene mayor responsabilidad al respecto acorde a la misma naturaleza de la mujer y a su aptitud para generar un vínculo maternal, diferente al que puede entablar el varón con sus hijos, por lo que es concebido como crucial el rol de la mujer para el crecimiento de los hijos. Y esta apreciación se evidenció tanto en las mujeres como en los varones, quienes lo asociaron con sus propias experiencias familiares, asumiendo relevancia los modelos identificatorios provenientes de sus padres.

Cabe también señalar que se detectaron comentarios de los varones respecto de su responsabilidad en el cuidado de los hijos, valorando el tiempo que quieren ofrecerle a su familia y el estar presentes en el cuidado de sus hijos.

Cuadro 5.14 Importancia del trabajo respecto de otros ámbitos de la vida

Importancia del trabajo respecto de otros ámbitos de la vida:

- ✓ Es considerado importante tanto para varones como para mujeres.
- ✓ Surgen con fuerza comentarios sobre la compatibilidad vida familiar- trabajo
- ✓ Hay cambios en los tradicionales roles del varón y la mujer respecto de las funciones de sostén económico de la familia, y reproducción y cuidado de los hijos. Sin embargo, tensiones en las relaciones reflejan el sostenimiento de dichos roles.
- ✓ La mujer adiciona a su rol tradicional en la familia, su desempeño en el ámbito laboral.
- ✓ Respecto del cuidado de los hijos se refleja una mayor tendencia hacia una igualdad de género.

▪ Trabajo ideal (subcategoría e.3)

A través de una de las frases incompletas *“Lo que más quiero de un trabajo es...”* se pudo obtener información que se confirmó a través de la dinámica de los Grupos Focales. Considerando el completamiento de esa frase se diferenciaron categorías que a continuación detallaremos a medida que se brinde

información sobre cómo caracterizan los jóvenes universitarios a un trabajo ideal. Se confirman apreciaciones vertidas en las categorías antes desarrolladas.

Entienden que la “Satisfacción” es uno de los aspectos más importantes que esperan encontrar en un trabajo. Bajo esta categoría se nuclearon todas aquellas apreciaciones de los jóvenes que hacían referencia al bienestar que les produce el sentir que pueden realizar aportes y lograr objetivos, que les reporta un beneficio y valoración personal a la vez del reconocimiento por parte de otros, no circunscribiéndose el trabajo a ser un medio para la subsistencia, sino también el ser valorado desde un aspecto personal y profesional.

También se pudo identificar como otro aspecto asociado a un trabajo ideal, las relaciones interpersonales, los “Vínculos” con los compañeros de trabajo y la generación de un clima laboral cordial y ameno. Sobre todo, se detectó la importancia que le dan a que se desarrollen vínculos de respeto y camaradería, que promuevan una identidad grupal.

Asocian el trabajo ideal no sólo con los sentimientos de satisfacción y con el experimentar un buen clima laboral en el ámbito de trabajo considerando las relaciones interpersonales; también lo vinculan con las “Tareas” que realizan, aspirando a que sean acordes a sus intereses y les posibiliten desarrollar sus conocimientos adquiridos en la universidad. Revelando una vez más la relevancia que tiene para estos jóvenes con estudios universitarios, el poder trabajar en cuestiones relacionadas con sus estudios universitarios.

Quieren “Pasarla bien” y disfrutar, que no les aburra y se sientan contentos al regresar a su casa por lo realizado en el día.

La “Libertad” e “Independencia” de acción son otras características con las cuales cualifican a un trabajo ideal. Privilegian aquellos trabajos en los que perciben apertura para conducirse con autonomía en la administración del propio tiempo y libertad para expresarse y tomar decisiones fundadas en el bienestar y la salud personal.

Nuevamente se confirma la relación que establecen los jóvenes universitarios entre el trabajo y la posibilidad de “Aprender” (como dijimos

anteriormente, uno de los términos que más se reiteran en el completamiento de frases y en la dinámica de los Grupos Focales). Algunos lo asocian al perfeccionamiento entendiendo que un trabajo ideal brindaría la oportunidad para un desarrollo profesional. Y además, facilitaría un crecimiento personal, ya que un trabajo ideal alimentaría la autoconfianza para realizar aportes, a la vez que la empresa podría crecer a través de ellos.

Son minoritarios los jóvenes que asociaron el trabajo ideal con el “Dinero”. Se estima, de acuerdo a comentarios que emergieron en los Grupos Focales, que este aspecto del trabajo recobra importancia cuando el trabajo es un medio para la subsistencia ya sea propia o para el sostén de una familia.

Del mismo modo, si bien en el cuestionario no surgió como relevante, en la dinámica de los Grupos Focales se evidenciaron algunas referencias sobre las “condiciones laborales” respecto de la carga horaria. Significaron al trabajo ideal como aquel asociado a una menor carga horaria, facilitando una mayor compatibilidad entre la familia y el trabajo. Hacen mención a nuevas legislaciones al respecto, ya sean nacionales como de otros países.

Cuadro 5.15 Características de un Trabajo Ideal para los jóvenes

El trabajo ideal para los jóvenes con estudios universitarios, es aquel que:

- ✓ Proporciona satisfacción por:
 - ser un medio que permite la subsistencia
 - ofrecer un espacio para realizar aportes y lograr objetivos en el trabajo
 - recibir un reconocimiento en su faz personal y profesional
- ✓ Propicia la generación de vínculos de respeto y camaradería.
- ✓ Permite desarrollar tareas de interés, acordes a sus estudios universitarios.
- ✓ Posibilita disfrutar y “pasarla bien”, que no les aburra y estén contentos.
- ✓ Favorece organizarse con autonomía y conducirse con libertad e independencia de acción.
- ✓ Propicia el aprendizaje para el desarrollo profesional y el crecimiento personal.
- ✓ Es una actividad remunerada que permite cubrir necesidades de subsistencia propias y de su familia.
- ✓ La menor carga horaria, propicia la conciliación de la vida familiar y el trabajo.

- Implicancias subjetivas (subcategoría e.4)

Esta categoría fue construida con el propósito de incluir aquellas apreciaciones de los jóvenes acerca del trabajo, como medio que permite satisfacer necesidades e inquietudes que dan cuenta de aspectos de su subjetividad, considerando asimismo la intervención que tiene en esa significación, el disponer de estudios universitarios. Asimismo, se identificaron factores que intervienen en la construcción de las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo.

Al momento de articular el análisis de las frases incompletas, con las categorías que emergieron a partir de la dinámica de los Grupos Focales, se detectó dos frases que nos brindaban información sobre esta subcategoría: *“Trabajar me permitirá...”*, que aludía a aquellas significaciones que el joven le da al trabajo como medio para lograr un objetivo personal; y *“Una profesión brinda la oportunidad para...”*, que evidencia la relevancia que tiene para los jóvenes con estudios universitarios la posibilidad de poder trabajar de aquello para lo cual estudian.

De manera relevante, significan al trabajo como un posibilitador para crecer y desarrollarse personal y profesionalmente (código 10.2). A la vez que conciben a la profesión como un medio para formarse a nivel personal y profesional, que les brinda herramientas para conducirse mejor en un futuro. Vinculan al trabajo y los estudios con la oportunidad de conocer sus propios intereses y habilidades, que les facilita crecer de un modo más encaminado para mejorar y realizarse (código 7.3).

En este sentido, los jóvenes con estudios universitarios asocian la profesión con la oportunidad para aprender (código 7.7). Lo mismo lo hacen con el trabajo; la inserción de los jóvenes en el mercado laboral los induce a significarla como posibilidad de “Aprender” a trabajar: la capacitación, el conocimiento para desenvolverse mejor en el mundo del trabajo, el conocer el rumbo que quieren emprender con miras a un futuro (código 10.5)

Asimismo, el término “crecer” surge de manera reiterada en el completamiento de frases. Alude al crecimiento laboral y al aspecto personal, motivo por el cual, en la frase incompleta “Una profesión brinda la oportunidad

para...”, se generaron dos categorías para diferenciarlas entre sí, que son las que emergen con mayor frecuencia entre los jóvenes explorados (códigos 7.3 y 7.4)

Disponer de una profesión también fue asociado a la oportunidad de poder trabajar de lo que les gusta (código 7.5). A pesar de que en el completamiento de esta frase no aparece con fuerza esa asociación, se afianza a través del diálogo en los Grupos Focales.

Del mismo modo, una profesión les amplía las “oportunidades” para conseguir un trabajo y que éste sea de calidad. Al parecer, sienten que una profesión les otorga cierta seguridad de conseguir un empleo. Sin embargo, son heterogéneas las opiniones de los jóvenes ya que algunos de ellos consideran que los títulos universitarios no siempre son considerados al momento de buscar un empleo, sino más bien los intereses y metas personales, a efecto de analizar si existe coherencia entre su proyecto de vida y la propuesta laboral.

La motivación del joven hacia el trabajo se encuentra asociada a la posibilidad de acceder a un mejor nivel de vida y de alcanzar sus sueños y objetivos. Les permite desarrollarse de manera armónica con su proyecto de vida; satisfacer las necesidades básicas propias y de la familia, acercarse a sus aspiraciones, ser feliz y disfrutar (código 10.1). Al respecto, los jóvenes se perciben más exigentes que los de generaciones anteriores, cambiando de empresa si lo consideran necesario.

Esto le proporcionaría al joven una sensación de bienestar personal al sentirse valorado a través de su trabajo. Ya sea por sí mismo, en un proceso de autoconocimiento, desarrollo y realización como persona, orientado para alcanzar las propias ambiciones (código 10.7) como valorado por otros al obtener logros y percibirse útiles “*para el mundo y la sociedad*”. Es un modo de demostrarse a sí mismos y a otros que tienen habilidad para ‘hacer’ y realizar aportes a otros por medio de su trabajo, lo cual fortalece su autoestima (código 7.4)

También emergen otras significaciones acerca del trabajo, relevantes para los jóvenes, ya que desean independizarse de su familia. El término independencia es utilizado con frecuencia no sólo como medio para lograr su independencia económica, sino también como desarrollo personal para acceder a

una vida adulta (código 10.6). Esto queda de manifiesto en uno de los comentarios de una joven que hace referencia a la necesidad de que la madurez emocional se correlacione con una independencia económica propiciada por el trabajo.

Tanto el trabajo como la profesión (ésta en menor medida) aportan ingresos económicos que permiten cubrir necesidades básicas propias y familiares; afrontar los propios gastos y subsistir, desarrollar su vida y formar parte de esta sociedad (códigos 10.4 y 7.1)

También los asocian con la posibilidad de desarrollar contactos y relacionarse con variedad de estilos de personas con las que es posible interactuar en un contexto laboral. Son un medio que les posibilita la socialización y generación de relaciones sociales (códigos 10.3 y 7.6), tema que se desarrolló al referirnos a la categoría c) Aspectos vinculares de los jóvenes en los ámbitos laborales.

Por último, respecto de la frase incompleta *“Una profesión brinda la oportunidad para...”*, un joven escribió *“muchas cosas”*. Una interpretación posible es que asoció el ser profesional con una variedad de oportunidades, pero que no explicitó ninguna ya sea por dicha variedad, por desgano y/o un modo de no comprometerse en la respuesta (código 7.9: “Indefinición”)

Cabe señalar que un joven, en el completamiento de esta frase sobre lo que brinda una profesión, aclaró que tener una profesión conlleva asumir una actitud; quizás hace referencia al esfuerzo que para ese joven le implica el ser profesional (código 7.2 y 7.8); del mismo modo, quedaron en evidencia las actitudes que perciben asociadas al trabajo, tales como compromiso y responsabilidad.

Las actitudes que perciben como implícitas al emprender un estudio universitario y en referencia al trabajo, promueven que reflexionen sobre la pertinencia de las mismas respecto de la edad que tienen. Muchas veces se perciben “chicos” para asumir las exigencias que subyacen en incorporarse al mercado laboral para trabajar, o bien para desarrollar determinados roles que les

implica ser jóvenes jefes de personas de mayor edad que ellos. Estas exigencias y presiones en ámbitos de trabajo (a las que se hizo alusión en la categoría d), a veces son entendidas como innecesarias por la edad que tienen, etapa que la conciben para disfrutar y “pasarla bien”.

Cuadro 5.16 Implicancias subjetivas del trabajo en los jóvenes

Implicancias subjetivas del trabajo en jóvenes con estudios universitarios:

- ✓ Permite cubrir necesidades básicas y familiares.
- ✓ Posibilita independizarse de su familia.
- ✓ Fortalece la autoestima por percibirse capaz para alcanzar metas y tener logros, sobre todo cuando se sienten reconocidos en los ámbitos de trabajo.
- ✓ Del mismo modo que una profesión, contribuye a generar nuevos vínculos.
- ✓ Al igual que una profesión, proporciona oportunidades para aprender y facilita el desarrollo y crecimiento personal y laboral.
- ✓ Una profesión amplía oportunidades para conseguir un trabajo, que éste sea calificado y acorde a lo sus intereses.
- ✓ Una profesión conlleva asumir una actitud de esfuerzo, compromiso y responsabilidad en el trabajo, que en algunas ocasiones indujeron a la reflexión de los jóvenes sobre excesivos niveles de exigencia y presión considerando la edad de ellos, entendiéndola como una etapa para disfrutar y “pasarla bien”.

Al respecto, en el diálogo en los Grupos Focales queda de manifiesto la relación que los jóvenes establecen entre las significaciones que ellos dan al trabajo y aquellas que le fueron transmitidas desde el seno de la familia, con las cuales muchas de las veces se identifican. Hacen referencia a que la cultura del trabajo se inculca mediante los comportamientos de los mismos padres, como modelo de esfuerzo y entendimiento de que el trabajo es lo que les posibilita brindarles un mejor nivel de vida. Al respecto, también emergieron otros comentarios, no siempre coincidentes, sobre el rol del Estado en la transmisión de una cultura del trabajo y generación de empleo.

También queda en evidencia que algunas de las significaciones sobre el trabajo son el resultado de análisis críticos de los jóvenes sobre experiencias que perciben en otros; sobre todo adultos mayores en su relación con el trabajo (como se señaló oportunamente), una actitud de sufrimiento, descontento,

amargura y escaso disfrute de su trabajo, así como en otras ocasiones, pocas ambiciones por crecer (quizás en relación comparativa con el entusiasmo que caracteriza a los jóvenes).

Algunos jóvenes hacen hincapié en la sobreocupación que perciben en otros, y muchas veces en sus mismos padres, y quieren evitar que se reproduzca en su propia vida, siendo que les genera enojo y malestar.

La percepción de los jóvenes acerca del vínculo que ellos y otros tienen con el trabajo, da lugar a que algunos reflexionen sobre su vida y cómo quieren vivirla, respecto de disfrutarla, no alienarse por el trabajo, y vivir la vida de acuerdo a sus intereses, con libertad de elección.

Incluso, uno de los jóvenes recordó el comentario de un profesor sobre la distribución de las horas de un día considerando el trabajo y otros ámbitos de la vida, por lo que se proyectaba a un futuro y reflexionó sobre la importancia que para él tenía la conciliación del trabajo con la familia, tema que surgió como relevante para muchos jóvenes, siendo muchos de ellos varones.

Al parecer, cuando los jóvenes con estudios universitarios proyectan su vida a futuro, le otorgan al trabajo un significado diferente: por un lado privilegian la seguridad en un empleo y por otro lado, aspiran a poder conciliar la vida familiar y laboral (al respecto se amplió información en la subcategoría “Importancia del trabajo respecto de otros ámbitos de la vida”).

Así como la significación del trabajo se deriva de aquellas que les fueron transmitidas por generaciones previas y la propia reflexión de los jóvenes sobre percepciones de la relación de otros con respecto al trabajo, asumen relevancia sentimientos que se detectaron en los jóvenes en referencia a distintas situaciones laborales en las que se sintieron frustrados, impotentes, sin saber cómo comportarse frente a determinado evento, o bien aquellas en las que se sienten coartados en sus posibilidades y libertad de acción. También citan situaciones que conciben como injustas, entre otras (temas que se profundizaron en las categorías c y d: aspectos vinculares y factores de malestar respectivamente).

En los Grupos Focales surgieron diálogos en los que quedaron de manifiesto creencias de los jóvenes respecto de ser, para quienes los contratan para trabajar, sólo un “objeto” con valor de utilidad por lo cual pueden ser desechables con facilidad cuando las circunstancias de una organización lo requieran -más allá del reconocimiento que oportunamente hubiesen recibido por un trabajo y que les haya permitido sentirse motivados y valorados-. Estas creencias cimentan comportamientos y decisiones de los jóvenes en su relación con el trabajo y el significado que le otorgan a éste.

Cuadro 5.17 Factores configuradores de las significaciones de los jóvenes acerca del trabajo

Factores configuradores de las significaciones del trabajo:

- ✓ Autopercepción de excesivos niveles de exigencia y presión laboral considerando su edad, entendiéndola como etapa para disfrutar y “pasarla bien”.
- ✓ Significaciones transmitidas desde el seno de la familia, comportamientos de los mismos padres como modelo de esfuerzo y entendimiento de que el trabajo es lo que les posibilita brindarles un mejor nivel de vida.
- ✓ El rol del Estado en la transmisión de una cultura del trabajo y responsable de una política para la generación de empleo.
- ✓ Análisis críticos de los jóvenes sobre experiencias que perciben en otros, sobre todo adultos mayores, en los que detectan descontento, amargura, sufrimiento y escaso disfrute por su trabajo
- ✓ Reflexión sobre sí mismos y cómo desean vivir su vida, valorando el disfrute y la libertad de elección, el no alienarse por el trabajo y ser dueños de su vida
- ✓ Valoración de la conciliación de la vida familiar y el trabajo.
- ✓ Experiencias laborales propias en las que percibieron injusticias y se sintieron frustrados, impotentes, sin saber qué hacer y cómo comportarse, coartados en sus posibilidades y restringida libertad de acción.
- ✓ Creencias de los jóvenes de ser sólo un “objeto” con valor de utilidad por lo cual pueden ser desechables con facilidad por parte de las organizaciones.

Queda en evidencia que tener estudios universitarios introduce particularidades respecto de sus aspiraciones por ser profesional. Se refuerza esta significación con lo relevado mediante la unidad de análisis *“El deseo más grande de un profesional es...”*. En ella se destacan dos cuestiones: que el trabajo

sea acorde al estudio, y la posibilidad de alcanzar con ese trabajo objetivos y metas personales y laborales.

Desean como profesionales, tener sus ingresos para vivir en la sociedad, realizando tareas acordes a los estudios universitarios, es decir, ejercer su profesión y vivir de aquello que les apasiona (código 6.1). De este modo, el trabajo estaría en relación con el desarrollo y despliegue de sus conocimientos y destrezas aprendidas.

El poder trabajar realizando tareas acordes a sus estudios universitarios también se refleja en jóvenes que si bien entienden que no pueden de inicio realizar las tareas que prefieren, necesitan capacitarse y crecer profesionalmente para poder ser más independientes y lograr puestos que les permitan trabajar de lo que les gusta.

Respecto a que el trabajo es un paso intermedio para conseguir en un tiempo futuro otro más cercano a sus intereses y estudios, en el Grupo Focal surgió el intercambio de opiniones acerca de si es posible tener un trabajo perfecto en relación con sus aspiraciones.

Junto con el poder ejercer su profesión, se encuentra otra aspiración asociada con el logro de objetivos y cumplimiento de expectativas personales y laborales, entre los que se encuentran el poder desarrollar su propia vida, el deseo de independizarse y las expectativas de compatibilizar su vida personal / familiar con la laboral (código 6.3)

En ese mismo Grupo Focal, luego de dialogar sobre la compatibilidad entre el trabajo y la familia, surgió el intercambio de opiniones sobre la posibilidad de generar emprendimientos propios, y no necesariamente trabajar para otra persona, aún cuando dicho emprendimiento no estuviese vinculado directamente con la formación profesional.

Además, se detecta el deseo de los jóvenes profesionales de poder contribuir en la organización realizando aportes útiles, eficientes y exitosos que tengan por finalidad mejorar cuestiones laborales colaborando de manera importante con la sociedad (código 6.4)

La necesidad de los jóvenes de sentirse exitosos en lo suyo, con la aspiración de sentirse realizados y tener éxito profesional, así como sentirse

felices por lo que hacen en su trabajo, es otra de las categorías identificadas como el deseo más grande de un profesional (código 6.6)

Aspiran a progresar y crecer en el ámbito laboral, dentro de una organización. Así como también, recibir un reconocimiento por su trabajo. Le otorgan importancia a sentirse valorados por su trabajo. Término que no alude sólo a cuestiones remunerativas, ganando más dinero (código 6.5)

Cabe señalar que acerca de estas tres últimas frases, en Apéndice D se pueden encontrar expresiones de los jóvenes en los Grupos Focales - que *también* fueron citadas en la categoría “b” referida a Factores condicionantes de satisfacción laboral.

Cuadro 5.18 Aspiraciones laborales de los jóvenes

Aspiraciones de los jóvenes que tienen estudios universitarios:

- ✓ Realizar tareas acordes a sus estudios universitarios.
- ✓ Tener logros y alcanzar objetivos y metas sobre todo personales.
- ✓ Progresar y crecer dentro de una organización para su desarrollo profesional.
- ✓ Contribuir a la sociedad brindando un trabajo profesional de calidad.
- ✓ Ser feliz y sentirse realizado como profesional
- ✓ Recibir reconocimiento y ser remunerado por su aporte profesional.

■ Algunas particularidades según género (subcategoría e.5)

Una de las frases incompletas incluida en el cuestionario de los Grupos Focales es: *“En cuanto a profesiones, la diferencia entre mujeres y varones...”*. Su completamiento permite realizar un primer sondeo sobre las percepciones de los jóvenes acerca de si existen particularidades según género respecto de las profesiones.

Considerando el análisis de los completamientos, se los categorizó en aquellos que no identifican diferencias o consideran que las mismas son nimias y casi inexistentes (código 4.1), los que sí consideran que hay diferencias (código 4.2), y los que manifiestan que no debería haberlas, dejando de manera implícita que sí las perciben (código 4.3).

Esta categorización, aunque tiene lineamientos imprecisos sobre todo la que nuclea las expresiones de que no hay diferencias según género, permite identificar singularidades según criterios de profesión y trabajo.

El líneas generales, se observa que muchos de los jóvenes explorados, consideran que existen diferencias (Código 4.2) entre mujeres y varones. Algunos se refieren a esas diferencias calificándolas como importantes y notables. Si bien hubo expresiones acerca de que las mismas dependen de distintos factores, uno de éstos es identificado como relevante: las prioridades.

Las mujeres caracterizan a los varones como abocados de manera más exclusiva hacia su trabajo, a diferencia de las mujeres, por ser responsables del mantenimiento económico de la familia; de acuerdo a ello hubo expresiones de jóvenes que referían que las mujeres se dedican menos al trabajo respecto de los varones (se amplía información sobre el lugar del trabajo en la vida de los jóvenes según género, en la subcategoría e.2)

Por otra parte, también en el orden de identificar diferencias entre varones y mujeres, algunos califican el modo de trabajar. Perciben a las mujeres como más *“aplicadas”, “responsables”, “organizadas” y “estructuradas”,* a la vez de *“contenedoras”* y con mayor *“facilidad para vincularse con jefes varones”.* Mientras que los varones suelen ser *“más sencillos y se ocupan únicamente de su trabajo”, “apasionados”, “duros”, más “prácticos”.*

En el diálogo que surgió en los Grupos Focales, nuevamente emergió la significación de que los varones son más prácticos y concretos, que buscan alcanzar objetivos en un plazo más corto, posiblemente asociado a reforzar su rol de proveedor material de la familia, mientras que lo diferencian de las mujeres que se orientan a la satisfacción personal, y posiblemente ello les quitaría protagonismo como responsables del mantenimiento económico del hogar. Algo importante a aclarar, es que este diálogo se desarrolla en uno de los Grupos Focales integrados por mujeres, donde al parecer, aunque sus comentarios manifiestos dan cuenta de una búsqueda de igualdad, por otra parte, posiblemente estén reforzando la distribución de los tradicionales roles familiares según género.

Los varones valoran capacidades de las mujeres y comprenden que son diferentes a los varones. Destacan su estilo organizado, hiperprolijas, estructuradas y más diplomáticas que ellos, a la vez que las conciben más teóricas respecto de la modalidad práctica de los varones.

En lo que se refiere a la valoración social del trabajo según el género, se detectan expresiones que aluden a un mayor reconocimiento social hacia los varones, lo que quedaría en evidencia en que éstos suelen ocupar puestos jerárquicos, comprendiéndose así que conciben según la expresión de los jóvenes, que ésta es una sociedad machista.

Cabe señalar que un par de jóvenes hacen mención a que las diferencias se sustentan en distintos factores, uno de éstos es que hay profesiones que son más aptas según cada uno de los sexos: *“es que los varones probablemente deban elegir una profesión con la que puedan mantener una familia”*.

De acuerdo al diálogo en los Grupos Focales, no sólo estaría vigente en la elección que hacen los varones, sino también en las mujeres. Cuestiones culturales están aún vigentes respecto de la distribución de roles de una familia según género. Según refirió una joven en los Grupos Focales, su deseo era trabajar en Servicio Exterior Internacional y plantea que le resultó conflictivo enterarse que la pareja de los diplomáticos no puede trabajar ampliamente, expresando con ironía la pregunta ‘¿un amo de casa? La elección de una carrera profesional, o más bien, en el ejercicio profesional influyen los tradicionales roles masculinos y femeninos que vienen transmitiéndose generacionalmente.

En lo que respecta a aquellos jóvenes que conciben que no existen diferencias según género (código 4.1), algunos son taxativos en su afirmación, mientras que otros aclaran que cada vez son más irrelevantes y menores las diferencias entre varones y mujeres.

Como se señaló antes, se decidió incluir un tercer código para identificar a aquellas expresiones que aludían -en un tiempo verbal potencial- que no deberían existir diferencias, dejando implícito que sí las percibían (código 4.3).

Cuadro 5.19 Algunas consideraciones sobre particularidades en las significaciones del trabajo según género

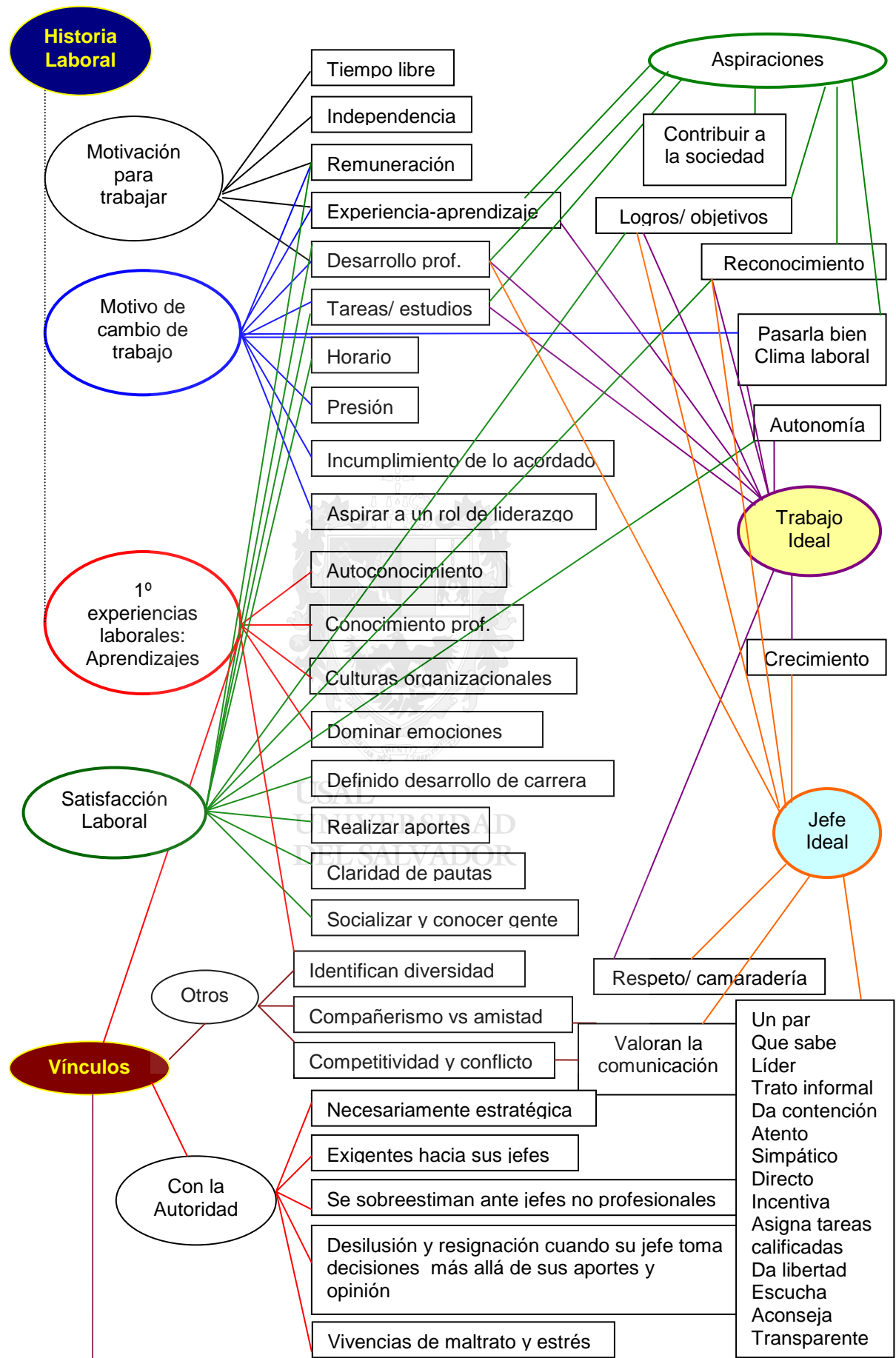
Particularidades de las relaciones laborales según género:

- ✓ Difieren las significaciones según género porque son distintas las prioridades del trabajo respecto de otros ámbitos de la vida, en los varones y las mujeres, debido a los tradicionales roles socialmente transmitidos.
- ✓ Fundamentan las diferencias según género en la actitud y el distinto modo de trabajo (los varones destacan habilidades de las mujeres y éstas hacen lo mismo respecto de los varones)
- ✓ Las mujeres consideran que ésta es una sociedad machista: a) puestos jerárquicos suelen ser ocupados por varones y las mujeres se sienten menospreciadas; b) se sienten más libres para elegir una profesión ya que los varones están más presionados por el mandato social de ser sostén económico de la familia; c) se perciben menos dedicadas al trabajo que los varones.

Síntesis:

Se presenta a continuación una articulación de las categorías y subcategorías diferenciadas en los Grupos Focales, habiéndose identificado Factores Configuradores de las Significaciones de los jóvenes con estudios universitarios acerca del Trabajo, que permite comprender la construcción de las significaciones sobre el trabajo.

Figura 5.15 Resultados de los Grupos Focales: identificación de categorías, subcategorías, y relaciones entre ellas de acuerdo a un modelo sistémico.



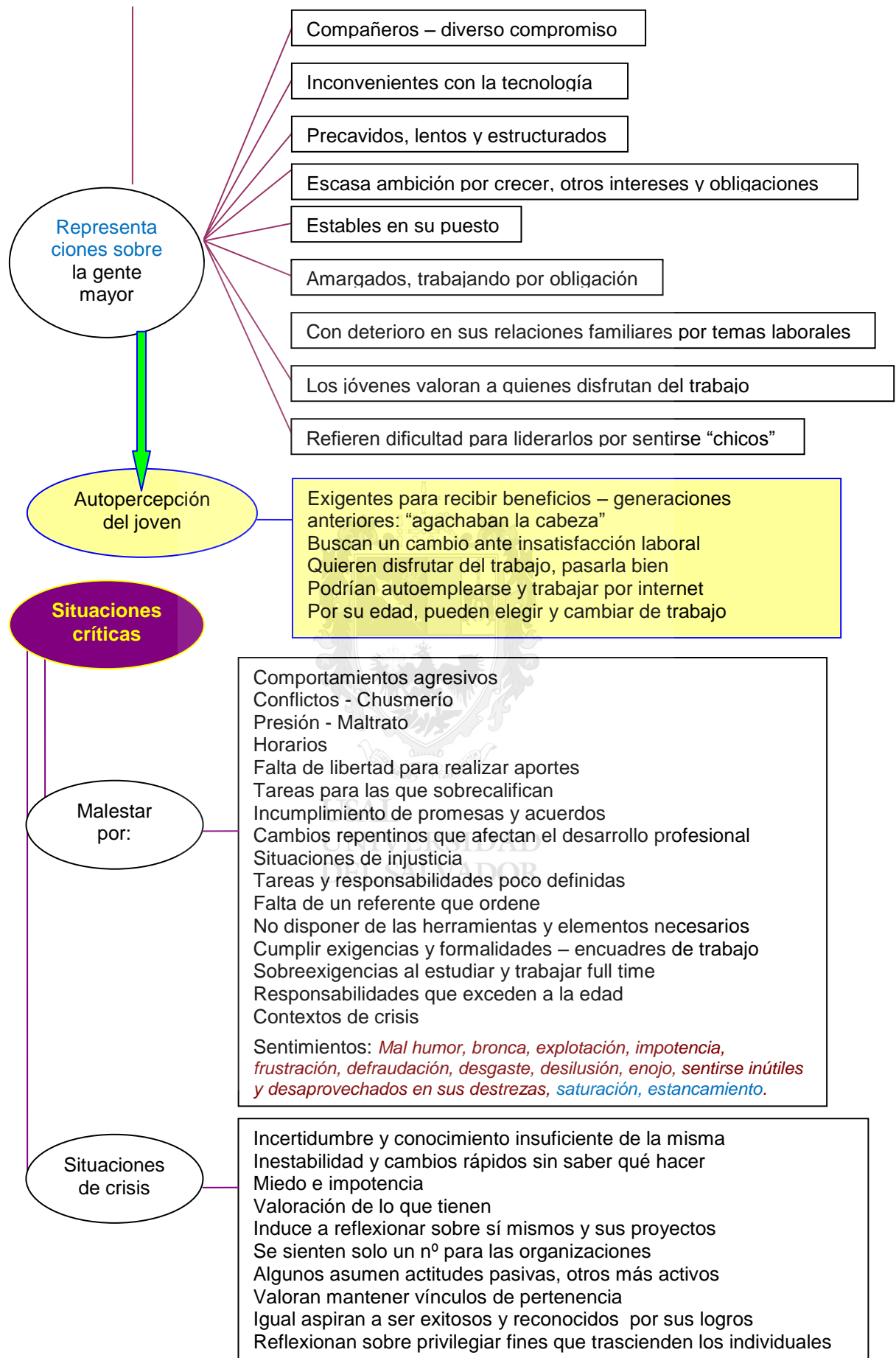
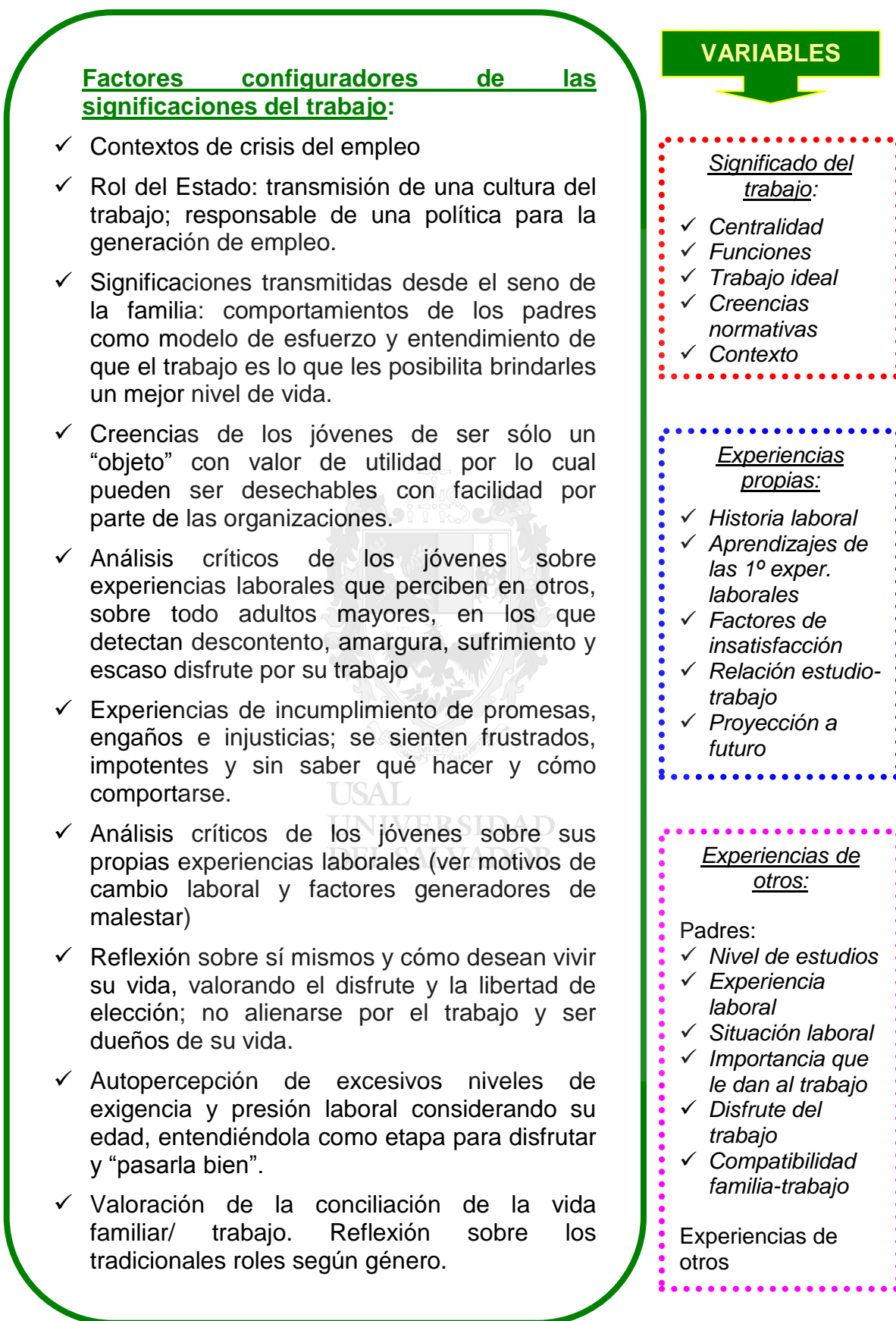


Figura 5.16 Factores configuradores de las significaciones del trabajo



A partir del análisis de esta primera fase Exploratoria Descriptiva y Cualitativa de esta investigación, se derivaron los siguientes conceptos acerca de las **Significaciones acerca del Trabajo** en jóvenes con estudios universitarios.

- ✓ El trabajo es una de las actividades a las que otorgan más importancia respecto de otras esferas de la vida, asumiendo los estudios un similar nivel de valoración según el sexo y la edad.
- ✓ Aspiran a que el trabajo les permita lograr resultados y concretar sus proyectos personales a mediano y largo plazo.
- ✓ A los jóvenes universitarios les motiva trabajar para aprender, crecer y desarrollarse personal y profesionalmente.
- ✓ El trabajo les posibilita aprender sobre cuestiones vinculares con compañeros y jefes, responder a obligaciones y ritmos laborales, organizar sus horarios para compatibilizar el estudio y el trabajo, y defender sus derechos.
- ✓ Si bien significan de manera satisfactoria sus experiencias laborales, perciben que tienen más competencias que las requeridas por el puesto que ocupan.
- ✓ Experiencias propias de satisfacción e insatisfacción laboral son determinantes de las características que conforman el trabajo ideal, siendo relevantes el horario, la claridad en las pautas de trabajo, el vínculo con compañeros y jefes, las tareas que realizan, la posibilidad de realizar aportes y recibir reconocimiento, lograr objetivos personales y laborales.
- ✓ Se perciben con recursos ante un contexto de incertidumbre laboral y con un mejor futuro laboral (próximos cinco años).
- ✓ Conciben como frecuentes situaciones laborales de presión: horas extras, malestar con compañeros de trabajo y jefes, el tener que realizar tareas con las cuales no acuerdan y el incumplimiento de lo pactado por parte de la organización, siendo determinantes en la construcción del significado del trabajo.
- ✓ La apreciación crítica sobre el nivel de satisfacción, disfrute y compatibilidad entre vida familiar y trabajo de sus padres, son variables intervinientes en las significaciones que le dan al trabajo.
- ✓ En el caso de los varones, éstos continúan considerándose más responsables que las mujeres en el mantenimiento económico de la familia.
- ✓ En el caso de las mujeres continúan considerándose más responsables que los varones en el cuidado de los hijos.

Capítulo 6:

Fase Descriptivo Cuantitativa, con alcance explicativo

Cuestionario aplicado a los jóvenes

Esta segunda fase de la investigación tiene el propósito de vincular los conceptos derivados de la fase anterior –exploratoria descriptivo cualitativa- con indicadores empíricos. Siguiendo los lineamientos que propone Hernández Sampieri (1997), se pretendió que éstos los representen lo más fielmente posible. Para ello, se diseñó un cuestionario utilizando la información relevada y analizada en la primera fase cualitativa de esta investigación.

Mediante este abordaje se confirma la adecuación e importancia de aquellos conceptos, se los describe cuantitativamente y se efectúan relaciones que posibilitan elaborar explicaciones sobre la construcción de las significaciones acerca del trabajo, en la población señalada.

El cuestionario está compuesto por tres partes, aparte de los datos socio-demográficos (edad, sexo, estado civil, hijos, estudios alcanzados, antecedentes laborales).

- ❖ experiencias laborales propias de los jóvenes
- ❖ experiencias laborales de otros de su grupo sociocultural de pertenencia
- ❖ significaciones del trabajo (adaptación de un cuestionario preexistente, como se indicó oportunamente).

Estas partes son coincidentes con las variables de estudio. A continuación se presenta el diseño del instrumento, en el que se diferencian las dimensiones identificadas en cada una de ellas, con sus correspondientes indicadores.

Variable: *Experiencias propias sobre la actividad laboral*. Las dimensiones de análisis e indicadores derivan de la primera fase de la investigación. Se detallan en el siguiente cuadro 6.01

Cuadro 6.01: Dimensiones de análisis e indicadores de la variable Experiencias propias acerca del trabajo

Experiencias propias acerca del trabajo	
Dimensiones	Indicadores
a.1- Historial laboral	<p>Edad en la que comienza a trabajar</p> <p>Tiempo trabajado en total (años de experiencia laboral): menos de 5 meses/ 6 a 12 meses/ entre 1 y 2 años/ más de 2 años</p> <p>Motivos por las cuales comenzaron a trabajar (sostener/ ayudar a sostener el hogar/ para gastos de la carrera/ por aprendizaje y exper. Prof./ tener exper. laboral/ desarrollo prof./ disponer de tiempo libre/ independencia económica/ responder a una solicitud de los padres/ otros</p> <p>Motivos por los cuales finalizaron trab. previos o bien se desvincularían del actual: (horario inconv./ horario excesivo/ no acuerdo del trabajo con estudios/ tareas que no son de su agrado/ desagradable ambiente de trabajo/ imposib. de crecimiento prof./ maltrato/ falta de apertura para realizar aportes / cambio unilateral en condiciones de contratac./ baja remunerac./ finalizac. del contrato-pasantía/ decis. de la empresa/ otros</p> <p>Modalidad del trabajo que considera más significativo en su vida: pasantía/ programa de Jóvenes Profesionales/ contrato/ cuenta propia- emprendimiento propio/ en negro</p> <p>Nº de horas que trabaja/ba por semana según contrato laboral: a- menos de 35 hs; b- 35 – 45 hs; c- más de 45 hs</p> <p>En promedio cuántas horas le demanda/ba por semana a- menos de 35 hs; b- 35 – 45 hs; c- más de 45 hs</p> <p>Acuerdo del trabajo con estudios universitarios: a- si; b- no</p> <p>Percepción de tener habilidades por encima de las que requiere el puesto que ocupa: a- si; b- no</p>
a.2- Aprendizajes a partir de las primeras experiencias laborales	vincularse con otras personas/ socializar; defender los propios derechos; adecuarse al ritmo de trabajo; recibir órdenes; responder a las obligaciones día a día; organizar sus horarios; pensar en el provecho propio; otros aprendizajes
a.3- Aspectos del trabajo que considera que habitualmente provocan insatisfacción	incumplimiento de lo convenido; presión en el trabajo; extensión de la jornada de trabajo; elevado nivel de exigencia; mal ambiente de trabajo; disgusto por las tareas que le asignan; otros
a.4- Grado de importancia que le otorga al estudio universitario respecto de tener mejores oportunidades de empleo:	Escala Likert de siete opciones, siendo 1 el menos importante y siete el más importante
a.5- Proyección a futuro	<p>- Grado de incertidumbre que produce la actual crisis mundial/ mercado laboral respecto de su situación laboral: Escala Likert de cuatro opciones, siendo uno ninguna y cuatro mucha incertidumbre</p> <p>- Qué haría en caso de perder o no conseguir un empleo durante este año: a- estudiar; b- generarse un autoempleo; c- trabajar de lo primero que surja, independientemente de si le gusta o es acorde a sus intereses; d- depender económicamente de su familia y/o pareja el tiempo que sea necesario; e- esperar hasta que se supere la situación de crisis; f- otra opción.</p> <p>- autopercepción sobre si tiene recursos para tomar la actitud antes elegida: a- si; b- no</p> <p>- Percepción acerca de si mejorará su situación laboral dentro de los siguientes 5 años: a- si; b- no-</p>

Variable: *Experiencias laborales de otros de su grupo sociocultural de pertenencia*. Las dimensiones se refieren al nivel de estudios alcanzados por los padres de los jóvenes y las percepciones de éstos acerca de las experiencias laborales de aquellos. Se puntualiza en niveles de satisfacción, disfrute y compatibilidad entre la vida familiar y laboral logrado por sus padres.

Asimismo, se tienen en cuenta aquellas situaciones laborales que los jóvenes entienden que se producen con más frecuencia en los ámbitos de trabajo.

A los fines de esta investigación, y también en su relación con el proyecto transnacional realizado con México, se indagó sobre las distribuciones de roles en la familia: varón como el mayor responsable en el mantenimiento económico de la familia, y mujer en lo referido al cuidado de los hijos.

Cuadro 6.02 Dimensiones de análisis e indicadores de la variable Experiencias laborales de otros de su grupo sociocultural de pertenencia

Experiencias laborales de otros de su grupo sociocultural de pertenencia	
Dimensiones	Indicadores
Estudios alcanzados por los padres	primarios/ secundarios / terciarios / universitarios / posgrados.
Experiencia laboral de los padres	Experiencia laboral de los padres: - si; - no Nº de horas que sus padres trabajan/ban por semana: - menos de 35 hs; - 35 – 45 hs; - más de 45 hs Situación laboral actual de los padres: - con trabajo; - sin trabajo; - jubilado; - fallecido; - amo de casa; - N/S Puesto alcanzado por los padres: - jerárquico; - administrativo; - operario; - otros
Relación de los padres con el trabajo	Grado de importancia que el padre y la madre le otorgan/ban al trabajo. Escala Likert de siete opciones, siendo 1 el menos importante y siete el más importante. Grado de disfrute que percibe en el padre y la madre respecto del trabajo. Escala Likert de cuatro opciones, siendo uno: ninguno, y cuatro: mucho Nivel de compatibilidad que perciben que el padre y la madre lograban entre el trabajo y la familia. Escala Likert de cuatro opciones, siendo uno: bajo, y cuatro: alto
Vivencias de otros por situaciones laborales	Percepción sobre la frecuencia con la que se vivencian las siguientes situaciones en el trabajo: - Presión en los ámbitos de trabajo; - horas extras de trabajo; - malestar con compañeros de trabajo; - maltrato por parte de jefe y/o superior; - ser ignorado; - incumplimiento de la organización; - tener que hacer cosas con las que no se acuerda. Escala Likert de cuatro opciones, siendo uno: poca, y cuatro: muy frecuente
Significación de la distribución de roles en la familia, según sexo.	El varón tiene mayor responsabilidad en mantener económicamente a la familia: - si; - no La mujer tiene mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos: -si; - no

Variable: *Significaciones que los jóvenes dan al trabajo*. Para evaluar esta variable, se tuvieron en cuenta las dimensiones e indicadores generados por el

Grupo Mow, y particularmente la adaptación de la Dra Filippi (2008) sobre la misma. Como señala la citada autora, es un instrumento validado internacionalmente, el que adaptó considerando los aportes de Perezgonzalez y Vilela. Para mayor información sobre los antecedentes de esta técnica, consultar el capítulo 4 de esta tesis.

A continuación se hará referencia a cada una de las dimensiones identificadas por el grupo Mow, con sus correspondientes indicadores; se incluyen con letra itálica aquellos que se incorporaron como resultado de la primera fase de la investigación.

Dimensión: Grado de importancia que el joven le otorga al trabajo

El Grupo Mow denomina a esta dimensión: “Centralidad del trabajo”; consideran dos indicadores en su cuestionario: la centralidad Absoluta y la Relativa. El primero de ellos, es la creencia general acerca del valor del trabajo, pudiendo ser ésta central o periférica en la vida de una persona. El segundo aspecto es la creencia Relativa, es decir, la importancia general que el trabajo tiene en la vida de una persona respecto de otras esferas de su vida: familia, ocio, amigos, religión y comunidad; se incluyó para esta investigación la esfera “Estudios”. También se agregó otro indicador para evaluar la significación que los jóvenes suponen que le darán al trabajo considerando una proyección a cinco años.

Cuadro 6.03 Indicadores de la Dimensión “Importancia que le otorga al trabajo”, de la variable Significaciones que los jóvenes le dan al trabajo

Significaciones del trabajo	
Dimensión	Indicadores
Importancia que le otorga al trabajo	a) en la totalidad de su vida (Centralidad absoluta del trabajo). Escala Likert de siete opciones, siendo 1 el menos importante y siete el más importante.
	b) respecto de otras esferas de su vida: ocio; comunidad; religión; familia; amistad; <i>estudio</i> (Centralidad relativa). Enumerarlas según nivel de importancia siendo uno el más importante y siete el menos importante.
	c) <i>considerando una proyección de 5 años</i> . Escala Likert de siete opciones, siendo 1 el menos importante y siete el más importante.

Dimensión: Percepción sobre las funciones que tiene el trabajo

Esta dimensión analiza en qué medida el joven está de acuerdo con afirmaciones referidas a distintas funciones que tiene el trabajo. El grupo Mow la denomina “Resultados valorados”. A los indicadores propuestos por dicho grupo investigador, se agregaron dos: uno acerca del bienestar que produce a las

personas el lograr resultados en el trabajo, y otro por facilitar la concreción de proyectos personales a mediano y largo plazo.

Cuadro 6.04 Indicadores de la Dimensión “Funciones del trabajo”, de la variable Significaciones que los jóvenes le dan al trabajo

Significaciones del trabajo	
Dimensión	Indicadores
	Escala Likert de siete opciones. Uno: el menor, y siete: el mayor nivel de acuerdo.
Funciones del trabajo	La principal función del trabajo es la de producir ingresos
	La principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas
	El trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad
	El trabajo tiene la función principal de dar status y prestigio
	El trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio
	El trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas
	<i>El trabajo permite a las personas sentirse bien al lograr resultados</i>
	<i>El trabajo posibilita concretar proyectos personales a mediano y largo plazo</i>

Dimensión: Caracterización del trabajo ideal

Esta dimensión pretende explorar aquellas características que el joven espera encontrar en un trabajo; es decir, conformarían las cualidades que un trabajo debería tener de acuerdo al Ideal de esta población juvenil. El grupo Mow la denomina “Metas laborales”; a los indicadores propuestos por ese grupo, se incluyeron otros: a) Disponer de pautas y objetivos claros para trabajar; b) Tener la oportunidad de aportar ideas, resolver problemas y/o introducir cambios; c) Ocupar un cargo o puesto de gran responsabilidad; d) Recibir reconocimiento por el trabajo realizado; e) Tener la oportunidad de liderar equipo y supervisar; f) Tener la posibilidad de trabajar en equipo; g) El buen ambiente de trabajo; h) Un vínculo respetuoso por parte de los jefes – “que me traten bien”; i) El respeto de las normas que fija la autoridad. Además, el indicador Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y con los compañeros, se diferenció en dos para explorar de manera independiente las relaciones con unos y otros, quedando del siguiente modo: j) Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores; k) Las buenas relaciones interpersonales con los compañeros.

Cuadro 6.05 Indicadores de la Dimensión “Trabajo Ideal”, de la variable Significaciones que los jóvenes le dan al trabajo

Significaciones del trabajo	
Dimensión	Indicadores
	Escala Likert de siete opciones. Uno: el menor, y siete: el mayor nivel de acuerdo.
Trabajo Ideal	Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo
	Las oportunidades de ascenso o promoción
	Tener una gran autonomía para realizar el trabajo
	Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y mi preparación o experiencia
	Tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo
	Tener una buena estabilidad en el empleo
	Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...)
	Las buenas relaciones interpersonales con los <i>supervisores</i>
	Las buenas relaciones interpersonales con los <i>compañeros</i>
	El dinero que se consigue con el trabajo
	El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja
	La empresa u organización para la que se trabaja
	El tipo de personas con las que se trabaja
	Que el trabajo que hago sea interesante
	Las tareas que se realizan mientras se trabaja
	El producto o servicio que resulta del trabajo
	Tener un buen sueldo
	Tener un horario adecuado
	<i>Disponer de pautas y objetivos claros para trabajar</i>
	<i>Tener la oportunidad de aportar ideas, resolver problemas y/o introducir cambios</i>
	<i>Ocupar un cargo o puesto de gran responsabilidad</i>
	<i>Recibir reconocimiento por el trabajo realizado</i>
	<i>Tener la oportunidad de liderar equipo y supervisar</i>
	<i>Tener la posibilidad de trabajar en equipo</i>
	La innovación tecnológica que provee la organización
	<i>El buen ambiente de trabajo</i>
	<i>Un vínculo respetuoso por parte de los jefes – “que me traten bien”</i>
	<i>El respeto de las normas que fija la autoridad</i>

Dimensión: *Significaciones transmitidas sobre todo por la familia, instituciones educativas o elaboración personal*

Se refiere a las afirmaciones socialmente establecidas acerca de elementos y características relacionadas con el trabajo, contemplándose como ámbitos relevantes en la transmisión de las significaciones acerca del trabajo, a la

familia, las instituciones educativas y aquellas derivadas de una elaboración personal. El grupo investigador Mow se refiere a esta dimensión con la expresión “Creencias normativas acerca del trabajo”.

Los valores pueden oscilar hacia el polo de los deberes laborales, hacia los derechos del trabajador o lograr un balance equilibrado entre ambos. Los indicadores tomados fueron los 10 ítems considerados por el grupo Mow: cinco se refieren a Deberes laborales (que figuran a continuación en *letra itálica*) y cinco a Derechos laborales. En esta dimensión, no se generaron modificaciones.

Cuadro 6.06 Indicadores de la Dimensión “Creencias sociales normativas”, de la variable Significaciones que los jóvenes le dan al trabajo

Significaciones del trabajo	
Dimensión	Indicadores
	Escala Likert de siete opciones. Uno: el menor, y siete: el mayor nivel de acuerdo.
Creencias sociales normativas acerca del trabajo	Si las habilidades de un trabajador quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo
	<i>Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo</i>
	Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente
	<i>Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro</i>
	Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo
	<i>La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador</i>
	Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante
	<i>El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa</i>
	A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo
	<i>Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación</i>

Para el relevamiento de los datos se utilizó la técnica de la bola de nieve, teniendo en cuenta, como se señaló oportunamente, la conformación de una muestra por cuotas, integrada por jóvenes con estudios universitarios y experiencia laboral. Las cuotas se conformaron según la proporción de las variables demográficas de la población, correspondientes al sexo (varón-mujer) y la edad (20 a 24 años y 25 a 29 años) de la Ciudad de Buenos Aires, de manera que la misma fuera un reflejo de la situación poblacional.

Para ello se tomaron en cuenta los datos publicados del Censo 2001, ya que a la fecha del relevamiento (10 de agosto de 2011) el INDEC no contaba con los datos del censo 2010 procesados en la estratificación necesitada.

Los resultados del Censo 2001 para la categoría “Población con estudios universitarios incompletos y completos” son los siguientes (ver tabla 6.01):

Tabla 6.01. Población de jóvenes de 20 a 29 años, de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con estudios universitarios según sexo y grupos de edad

Edad	Poblacion con estudios universitarios (completos e incompletos)					
	Varones		Mujeres		Total	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
20 – 24	35604	21.0	44114	26.1	79718	47.1
25 – 29	41683	24.6	47974	28.3	89657	52.9
Total	77287	45.6	92088	54.4	169375	100

Teniendo en cuenta la participación porcentual de Varones y Mujeres de cada grupo etario surgidos del cuadro, se aplicó la misma proporcionalidad a la muestra objeto de la presente investigación, de tal manera que ésta quedó conformada como sigue (ver tabla 6.02):

Tabla 6.02. Muestra de jóvenes de 20 a 29 años, de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con estudios universitarios según sexo y grupos de edad

Edad	Muestra con estudios universitarios (completos e incompletos)					
	Varones		Mujeres		Total	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
20 – 24	45	21.0	55	26.1	100	47.1
25 – 29	52	24.6	60	28.3	112	52.9
Total	97	45.6	115	54.4	212	100

Asimismo, es de destacar que la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC para el año 2007, presenta la estratificación de la población de la Ciudad de Buenos Aires por sexo, edad y nivel de educación. Sin embargo, no se tomaron en cuenta los resultados de la misma, a pesar de ser más actualizados, debido a las siguientes razones:

- La EPH, a diferencia de un estudio censal, es una encuesta por muestreo, desarrollada en aglomerados urbanos, es decir, se encuesta a una pequeña fracción representativa de los mismos, por lo que los resultados porcentuales son aproximados, con un determinado grado de error.
- Presenta los resultados de las frecuencias marginales en cantidades absolutas solamente para los totales. Para las frecuencias conjuntas solamente

presenta su participación porcentual, esto dificulta el rearmado de la tabla en valores absolutos para el posterior cálculo de la participación porcentual de la población con estudios universitarios completos e incompletos en los grupos etarios de interés.

- Para el Total General figuran las cantidades absolutas para las frecuencias marginales de grupos etarios y nivel de educación. No presenta los resultados en cantidades absolutas para las frecuencias conjuntas de cada grupo etario en cada nivel de instrucción, sino que lo expresa en porcentajes sobre ese Total general.

- Para el Total general de Varones y Mujeres figuran las frecuencias marginales en cantidades absolutas para algunos grupos etarios (faltan los valores absolutos para los rangos de edad de 20 a 24 y 25 a 29 años) y Nivel de instrucción. No presenta los resultados en cantidades absolutas para las frecuencias conjuntas sino que lo expresa en porcentajes sobre esos totales.

- Asimismo, la categoría “Superior / Universitario completo e incompleto” incluye la población con estudios terciarios incompletos y completos y universitarios incompletos y completos, de manera que no es comparable con la población objeto de estudio de la presente investigación, que es solamente universitaria.

- En Materiales Complementarios se presentan tres tablas (IV.01, IV.02 y IV.03) con datos de la EPH, correspondientes al primer trimestre del año 2007, que brindan sucesivamente información sobre población total, varones y mujeres, según grupos de edad y nivel de educación.

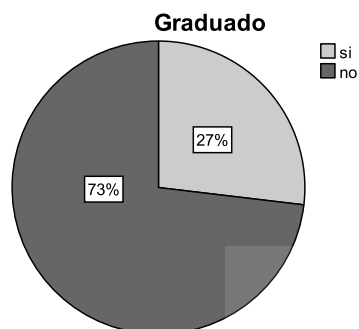
Análisis de la información proveniente de los cuestionarios

Datos sociodemográficos.

La muestra de estudio quedó conformada de acuerdo a lo antes señalado (ver tabla 6.02) respecto del rango de edad (20 a 24 años y de 25 a 29 años) y género (varones y mujeres). Todos los jóvenes viven en Ciudad Autónoma de Buenos Aires y tienen antecedentes (experiencias) laborales, de acuerdo a los criterios excluyentes señalados oportunamente en el diseño metodológico.

Del total de la muestra, solo 12 de los 212 jóvenes participantes de esta segunda fase de la investigación, afirman estar casados, mientras que ninguno tiene hijos.

Figura 6.1. Porcentaje de jóvenes graduados, en población total



Cabe señalar que todos tienen estudios universitarios, como mínimo un año de cursada. El 73% están estudiando, siendo la mayoría de éstos varones, mientras que del 27% de los jóvenes que ya se graduaron, la mayoría son mujeres (casi 36%), dejando en evidencia que las mujeres alcanzan su título universitario con antelación respecto de los varones (confirmando lo que se ha señalado en la presentación de la problemática que

sustenta esta tesis)

Respecto de los grupos según rangos de edad, un poco menos de la mitad de los que tienen entre 25 y 29 años, han finalizado sus estudios universitarios, mientras que más del 90 % de los que tienen entre 20 y 24 años de edad aún continúan estudiando en la universidad, índice esperable considerando la edad y los años que demanda graduarse.

Figura 6.2. Porcentaje de jóvenes Graduados, según Género

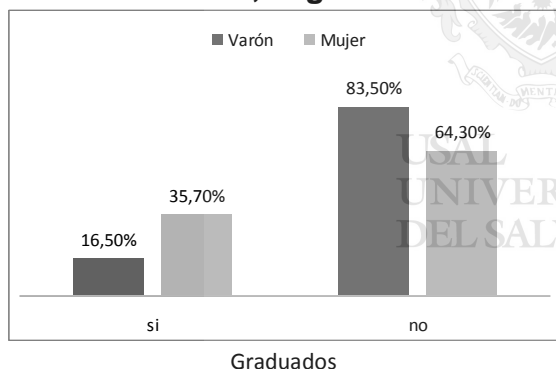
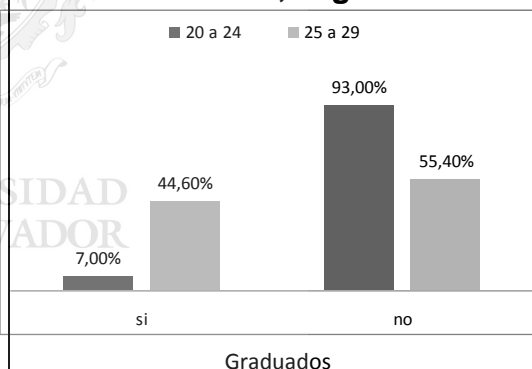


Figura 6.3. Porcentaje de jóvenes Graduados, según Edad



Los resultados serán organizados de acuerdo a las variables de la investigación y dentro de cada una de ellas, respecto de las dimensiones de estudio con sus correspondientes indicadores, antes detalladas.

6.01 Experiencias propias sobre la actividad laboral.

En lo que se refiere a la variable “Experiencias laborales individuales”, determinantes en la significación que los jóvenes le dan al trabajo, se analizaron las frecuencias y porcentajes respecto de los indicadores utilizados, diferenciando valores según sexo (varón y mujer) y grupos de edad (20 a 24 años y de 25 a 29

años). Se presentan tablas y/o gráficos que ilustran estadísticamente los resultados a los que se arribó (algunos de los cuales se los incluye en el Apéndice E para facilitar la lectura). Asimismo, se indican “tendencias” cuando la cantidad de casos que responden a algún indicador son escasos para expresarlos en término de porcentaje. En esas situaciones, se procedió a analizar la diferencia de proporciones entre grupos, recordando las recomendaciones de Nuria Cortada de Kohan (1994:46) para un N total de casos menor a 50.

✓ Historial laboral y profesional

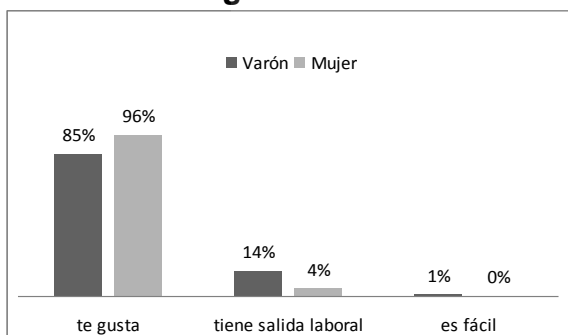
Motivos de elección de la carrera universitaria

Siendo que los jóvenes a los que se refiere esta investigación son aquellos que tienen estudios universitarios, es relevante considerar los motivos por los cuales incursionaron en los mismos, dado que ello influye en sus expectativas hacia el trabajo y por ende, en las significaciones que le otorgan a éste.

La elección de los jóvenes acerca de la carrera universitaria se cimienta en un gusto personal (91%), sobre todo en las mujeres (96% de ellas, comparativamente con el 85% de los varones). Fueron significativamente minoritarios quienes fundamentaron su elección en la salida laboral que el estudio podría facilitarles (9%); de estos jóvenes, existe una tendencia prevaleciente en los varones (14%, en comparación al grupo de las mujeres, 4%). (ver fig. 6.4)

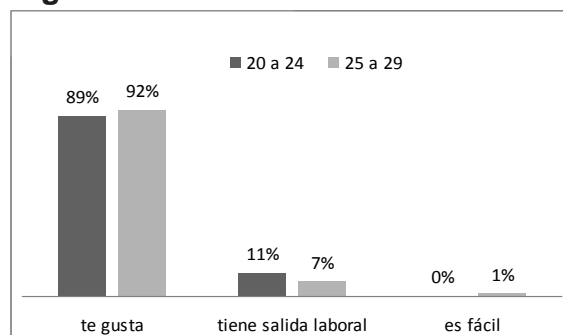
Al analizar según rangos de edad, también prevalece el mismo indicador acerca del gusto personal como motivo de elección de la carrera, no detectándose diferencias notorias entre ambos grupos etarios (ver fig. 6.5).

Figura 6.4. Motivos de elección de la carrera universitaria- Porcentajes según Género



¿Por qué elegiste la carrera?

Figura 6.5. Motivos de elección de la carrera universitaria- Porcentajes según Edad



¿Por qué elegiste la carrera?

Como quedó en evidencia en los Grupos Focales y el marco conceptual presentado, el disponer de un estudio universitario si bien por un lado capacita para trabajar realizando tareas que les interesa y motiva, no es garantía de lograrlo, valorando de los estudios otras virtudes por las cuales deciden emprenderlos. Ello podría sustentar la prevalencia de los intereses personales por sobre la salida laboral.

Situación laboral de los jóvenes

Cabe señalar que si bien todos los jóvenes que completaron el cuestionario tenían experiencia laboral, un 19% de ellos se encontraba momentáneamente sin trabajo. En lo que respecta al género, son poco relevantes las diferencias entre los grupos, mientras que son notorias al considerar las singularidades según edad. Un 90% de los que tienen entre 25 y 29 años, tienen trabajo, en comparación a un 70% del grupo de los jóvenes que tienen entre 20 y 24 años, evidenciando la mayor inserción en el mercado laboral de quienes tienen más edad (ver tablas 6.03 y 6.04)

Tabla 6.03. Situación laboral de los jóvenes según Género

	Varón (n = 97)	Mujer (n = 115)
Con trabajo	79.4%	81.7%
Sin trabajo	20.7%	18.2%
Total	100%	100%

Tabla 6.04. Situación laboral de los jóvenes según Edad

	20 a 24 años (n = 100)	25 a 29 años (n = 112)
Con trabajo	70%	90.2%
Sin trabajo	30%	9.8%
Total	100%	100%

La razón que aducen acerca de no tener un empleo, es -sobre todo- la incompatibilidad del horario de los estudios con el trabajo. Otros, de manera minoritaria, señalaron que no tenían trabajo porque no lo consiguieron, mientras que algunos afirmaron que tenían interés en trabajar pero que no habían vuelto a buscar. Son notoriamente escasos los que eligieron las opciones de que la familia no quería que trabaje o bien ellos mismos no tenían interés de hacerlo en ese momento.

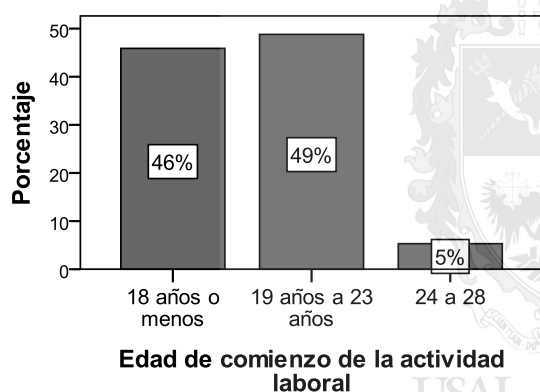
El justificativo de no tener empleo por la incompatibilidad de horario del trabajo con los estudios prevalece en el grupo de los varones y en los que tienen entre 20 y 24 años. En este último, es comprensible siendo que muchos de ellos aún están cursando sus estudios (ver tabla 6.05)

**Tabla 6.05. Motivos de la situación de desempleo
Proporción según Género y Edad**

	Género		Rango de Edad		Total (n=41)
	Varón (n=20)	Mujer (n=21)	20 a 24 (n=30)	25 a 29 (n=11)	
no tiene interés	0,100	0,047	0,066	0,090	0,073
tiene interés pero no buscó trabajo	0,100	0,238	0,200	0,090	0,170
no consiguió	0,200	0,238	0,200	0,272	0,219
su familia no quiere que trabaje	0,150	0,095	0,133	0,090	0,121
incompatibilidad de horario/ estudios	0,450	0,333	0,400	0,363	0,390
otros motivos	0,000	0,047	0,000	0,090	0,024
	1,000	0,998	0,999	0,995	0,997

Edad de comienzo de la actividad laboral

Figura 6.6. Edad de comienzo de la actividad laboral. Porcentajes en población total



Habitualmente lo hacen antes de los 23 años (95% de los jóvenes que completaron el cuestionario, ver fig. 6.6).

Se detectaron algunas diferencias al analizar las variables género y edad.

Según género, son los varones – más que las mujeres- los que incursionan con antelación en el mercado laboral (53% de los varones tienen sus primeras experiencias laborales antes de los 18 años, en comparación al 40% de las mujeres; éstas mayormente comienzan a trabajar entre los 19 y 23 años, ver fig. E.1).

Considerando los rangos de edad, se pone en evidencia cierta tendencia a que los jóvenes comienzan a trabajar cada vez a edad más temprana (36% de los que tienen entre 25 y 29 años, comenzaron a trabajar antes de los 18 años, mientras que en el grupo más joven, lo hizo un 58%). (ver fig. E.2)

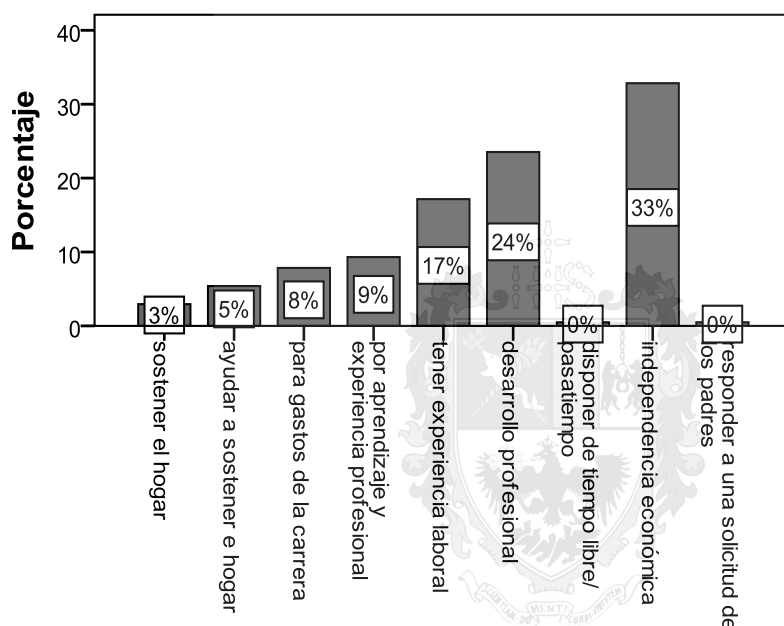
Motivos por los cuales comienzan a trabajar

Entre las razones por las cuales comienzan a trabajar, prevalece la búsqueda de *Independencia económica* (33%) y el interés de desarrollar actividades

que estén en relación con su formación profesional, ya sea para su *Desarrollo profesional* (24%), como para *Aprendizaje y experiencia profesional* (9%).

Teniendo en cuenta que estos dos últimos indicadores se refieren a aspectos de su profesión, si las reunimos en uno mismo obtenemos un indicador que es elegido por el 33% de los jóvenes. Tener *Experiencia laboral* es otro de los indicadores más elegido por los jóvenes (17% de ellos, ver fig. 6.7).

Figura 6.7 Motivos por los cuales comienzan a trabajar.
Porcentajes para población total



Queda en evidencia que la búsqueda de independencia económica, el aprendizaje -ya sea para su desarrollo profesional como para adquirir experiencia laboral-, son las motivaciones que prevalecen en la incursión de los jóvenes en el mercado laboral.

Considerando las diferencias según género, cabe señalar el incremento del indicador *Aprendizaje y experiencia profesional*, en las mujeres (13.20% en comparación al 4.40% de los varones). Mientras que en los varones son mayores respecto de las mujeres, los porcentajes en las opciones referidas al *Sostenimiento del hogar* (4.40% en comparación al 2% de las mujeres) y a *Ayudar* para ello (9% respecto del 2.60% de las mujeres, ver tabla 6.06). Si bien son escasas estas elecciones respecto de los otros motivos recién señalados, se tornan relevantes al evaluar que los varones son como mínimo el doble respecto de las mujeres que prefirieron esta opción. Esto avalaría la información relevada en los Grupos Focales y otros indicadores de este cuestionario (a los que más adelante nos referiremos) acerca de estar aún vigente el tradicional rol del varón como proveedor material de la familia.

Tabla 6.06. Motivos por los cuales comienzan a trabajar – Porcentajes según Género y Edad

	Género		Rango de Edad		Total (n=204)
	Varón (n=90)	Mujer (n=114)	20 a 24 (n=97)	25 a 29 (n=107)	
sostener el hogar	4,40%	1,80%	2,10%	3,70%	2,90%
ayudar a sostener el hogar	8,90%	2,60%	2,10%	8,40%	5,40%
para gastos de la carrera	7,80%	7,90%	7,20%	8,40%	7,80%
por aprendizaje y experiencia profesional	4,40%	13,20%	9,30%	9,30%	9,30%
tener experiencia laboral	15,60%	18,40%	20,60%	14,00%	17,20%
desarrollo profesional	25,60%	21,90%	25,80%	21,50%	23,50%
disponer de tiempo libre/ pasatiempo	1,10%	0,00%	1,00%	0,00%	0,50%
independencia económica	31,10%	34,20%	32,00%	33,60%	32,80%
responder a una solicitud de los padres	1,10%	0,00%	0,00%	0,90%	0,50%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

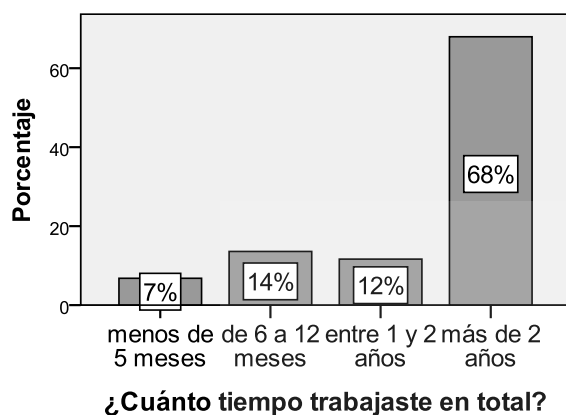
Estas opciones (*Sostener el hogar* y *Ayudar a sostener el hogar*), asimismo se tornan relevantes al analizar las diferencias según los grupos de edad (ver tabla 6.06), siendo que quienes son mayores como mínimo duplican a la cantidad de los que son más jóvenes, quedando de manifiesto cierta tendencia a asumir roles de responsabilidad familiar a medida que son más grandes. Además, la mayoría de ellos ayuda a la familia para el sostenimiento de la misma, siendo minoría aquellos que tienen a su cargo dicha responsabilidad (8.4% de los más grandes respecto de un 2% de los más jóvenes, eligen la opción *Ayudar a sostener el hogar*, en comparación con un 3.7% de los que tienen entre 25 y 29 años y un 2% de los más jóvenes optaron por el indicador *Sostener el hogar*).

Esta afirmación se fortalece al detectar que el 20% de los más jóvenes refieren haber comenzado a trabajar para adquirir experiencia laboral en comparación con el 14% de los que tienen más edad, siendo una diferencia esperable dado que los que tienen menos edad son los que más recientemente se están incorporando en el mercado laboral. En lo que respecta a comenzar a trabajar para su *Independencia económica*, las diferencias según edad son poco relevantes.

Experiencia laboral

Considerando el tiempo trabajado en total (años de experiencia laboral), la mayoría de los jóvenes participantes trabajaron más de dos años (68%), siendo minoritarios los que lo hicieron menos de 5 meses (7%). Un 80% de los jóvenes encuestados tenían como mínimo un año de experiencia laboral (ver fig. 6.8)

Figura 6.8. Experiencia laboral – Porcentaje de períodos de tiempo para la población total



Si bien en líneas generales no son notorias las diferencias entre los grupos según género, sí son relevantes respecto de la edad, evidenciando –en cierto modo una obviedad- que quienes son mayores en edad, poseen más años de experiencia laboral (ver fig. E.3 y E.4).

De todos modos, analizando más detenidamente las discrepancias según género, se detecta lo siguiente. Al considerar como universo el período de 6 a 12 meses, surge cierta tendencia

mayoritaria en los varones (57% respecto de un 43% en las mujeres), a diferencia del grupo de jóvenes que tienen entre 1 y 2 años de experiencia laboral en el que son -por amplia mayoría- mujeres (71% en relación con los 29% de varones). Se acentúa esta discrepancia si se considera la existente entre quienes tienen más de dos años de experiencia laboral (54% son mujeres, y 46%, varones). Si bien se había detectado cierta tendencia leve de los varones a incursionar en el mercado laboral de manera más temprana que las mujeres, se estima que algunos lo harían de manera interrumpida, por lo que en cuanto a tiempo total de trabajo, son las mujeres quienes disponen de más experiencia.

Al respecto, podría suponerse que se afianza la afirmación de las necesidades de las mujeres de que el trabajo sea un medio para su independencia económica, por lo que una vez que se incorporan al mercado laboral, lo hacen de manera más sostenida en el tiempo. Mientras que para los varones, el trabajo estaría asociado a cubrir determinadas necesidades del presente, a alcanzar objetivos concretos y cercanos, asimismo confiados de que podrán desarrollarse profesionalmente en el momento que consigan un puesto de trabajo acorde con sus estudios universitarios.

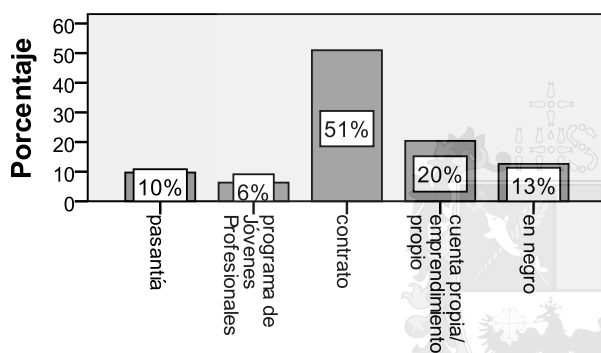
Es comprensible que respecto de las franjas de edad, el 88% de los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años, tienen más cantidad total de meses y años trabajando. Si bien entre los que tienen entre 20 y 24 años, también son mayoría los que poseen más de dos años de experiencia laboral (45%), los otros jóvenes de este

grupo de edad están distribuidos entre las otras opciones correspondientes a períodos más reducidos de experiencia laboral.

Modalidad de trabajo

Respecto de la modalidad del trabajo que el joven considera más significativo en su vida (ver fig. 6.9), el 51% de ellos refieren que trabajan por

Figura 6.9. Modalidad de Trabajo
Porcentaje en población total



contrato. Menos de la mitad de esa cantidad de jóvenes, dicen trabajar *por cuenta propia* (emprendimiento propio, 20%). Si bien no son la mayoría, es un índice elevado, al igual que el 13% que manifiesta trabajar *en negro*. Es relevante esta información, considerando que muchos de los que trabajan en emprendimientos propios lo hacen en negro, lo cual aumentaría el

porcentaje de esta opción. Las opciones de *pasantía* (10%) y de *programas de jóvenes profesionales* (6%) alcanzaron los menores niveles de porcentaje; las diferencias de unos y otros reflejan las características de la muestra de estudio (la mayoría son estudiantes, y por ello solo pueden acceder a pasantías; quienes se graduaron pueden participar de programas de Jóvenes profesionales).

Según género, las diferencias no resultan relevantes. Se detecta una leve tendencia a ser los varones los que más trabajan en negro (15% respecto de un 11% de las mujeres). Una posible explicación es que el primero de los citados grupos, muchas veces no pueden elegir sus trabajos frente a la necesidad de priorizar los ingresos para sostener o ayudar a sostener el hogar (ver fig. E.5)

En lo que respecta a los grupos etáreos, si bien el trabajar por contrato es una modalidad laboral mayoritaria en ambos grupos, los datos revelan que a medida que aumenta la edad, parecen formalizarse sus actividades laborales (45% de los que tienen entre 20 y 24 años trabajan por contrato, mientras que asciende a un 56% de los jóvenes del grupo de mayor edad). Tienden a disminuir los valores de cuentapropismo y actividad en negro (del 24% de los jóvenes de menor edad,

desciende a un 17% en el grupo de jóvenes de 25 a 29 años). Respecto de las pasantías, son similares los índices en ambos grupos de edad (alrededor de un 10%), mientras que el referido a los Jóvenes Profesionales, es notoria la diferencia, triplicándose los valores en el grupo de los más grandes (9% en comparación a un 3% de los que son menores, siendo que sólo pueden acceder aquellos jóvenes que se han graduado (ver fig. E.6).

Carga horaria que el joven trabaja en la semana

Al indagar sobre la carga horaria por semana según contrato de trabajo, la mitad de los jóvenes refieren que lo hacen entre 35 y 45 hs (53%). Siguen a ellos los que trabajan menos de 35 hs (39%). Y en tercer lugar, con índices menos relevantes, se encuentran los que trabajan más de 45 hs (8%). (ver fig. 6.12)

En lo que se refiere al género, son bastante similares los valores en las opciones de menor y mediana carga horaria (menos de 35 horas y entre 35 y 45 horas respectivamente), detectándose que existe una leve tendencia a ser los varones los que más carga horaria tienen en su trabajo (el 11% de los jóvenes varones, trabajan más de 45 hs semanales, en comparación al 5% de las mujeres; ver fig. 6.10). Lo dicho, estaría reflejando la mayor prevalencia que los varones le dan al trabajo, en comparación con las mujeres.

Por otra parte, a medida que los jóvenes son más grandes en edad, asumen trabajos con mayor carga horaria, poniendo de manifiesto un cambio en las prioridades que le otorgan a las distintas actividades que desarrollan en su vida. Ésto sobre todo queda en evidencia en quienes trabajan más de 45 horas por semana, al ser cuatro veces más el número de jóvenes que tienen entre 25 y 29 años (12%), en comparación a sólo un 3% de los jóvenes con menor edad. Son más cercanos los valores en quienes trabajan entre 35 y 45 hs semanales (51% de los jóvenes de menor edad, y 56% de los que son mayores a ellos), volviéndose a diferenciar los índices al evaluar aquellos que trabajan menos de 35 hs, prevaleciendo al respecto los que tienen menor edad (46% de los jóvenes que tienen entre 20 y 24 años, en comparación al 33% de los jóvenes de mayor edad). (ver fig. 6.11)

Figura 6.10. Carga horaria laboral establecida por el contrato de trabajo. Porcentajes según Género

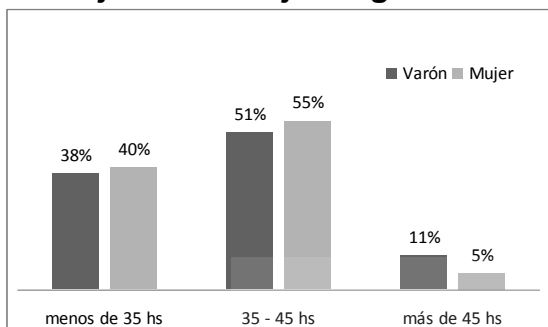
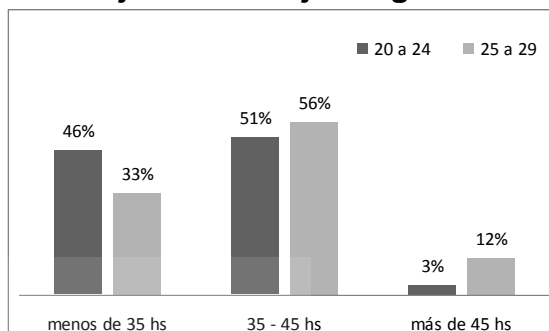


Figura 6.11. Carga horaria laboral establecida por el contrato de trabajo. Porcentajes según Edad



Teniendo en cuenta las horas que el trabajo le demanda al joven por semana, se reitera la prevalencia de los que trabajan entre 35 y 45 horas (considerando la carga horaria según contrato laboral); sin embargo es notorio el aumento en la cantidad de jóvenes que trabajan más de 45 hs semanales, reflejando la prolongación de la jornada laboral respecto de la acordada por contrato de trabajo (se eleva a un 20% en comparación al 8% antes señalado, ver fig. 6.13).

Figura 6.12. Carga horaria laboral por semana, según contrato de trabajo, en población total

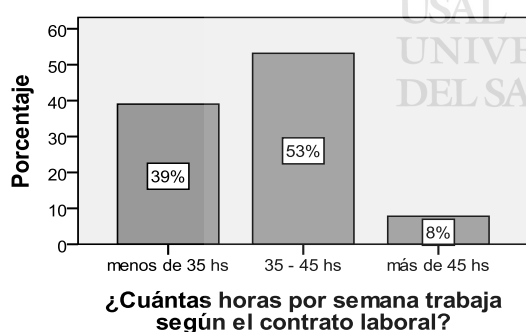
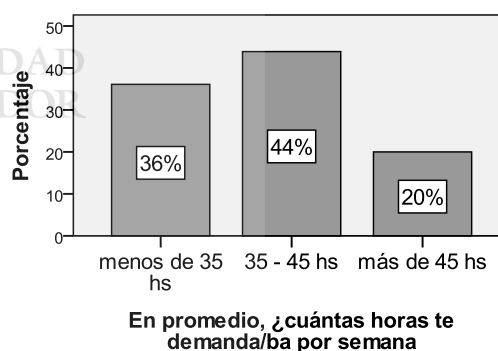


Figura 6.13. Carga horaria semanal que le demanda el trabajo. Porcentaje en población total



Este exceso de horas de trabajo –respecto de las contratadas oportunamente- se manifiesta en todo el grupo de jóvenes. **Considerando ello:** Se reitera, aunque con menor diferencia en los índices, que la mayor carga horaria en el trabajo es desarrollada más por los varones que las mujeres (casi un 24% de los varones trabaja más de 45 hs semanales, en comparación con un 17% de las mujeres, ver fig. 6.14).

Son más relevantes las diferencias según la edad. Considerando los que trabajan más de 45 horas semanales, son mayoría los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años de edad (un 27% de ellos a diferencia de un 12% de los jóvenes de menor edad), mientras que teniendo en cuenta a los que trabajan menos de 35 horas semanales, son mayoría los jóvenes que tienen entre 20 y 24 años (49% de ellos, respecto del 25% de los que tienen entre 25 y 29 años, ver fig. 6.15).

Figura 6.14. Carga horaria semanal que le demanda el trabajo. Porcentajes según Género

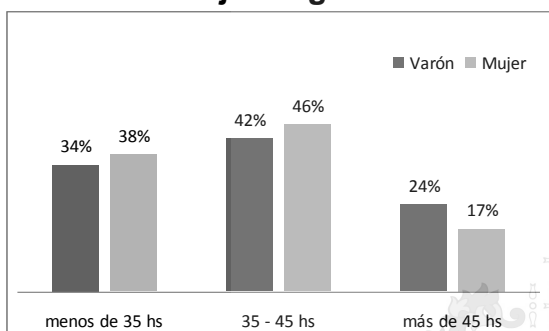
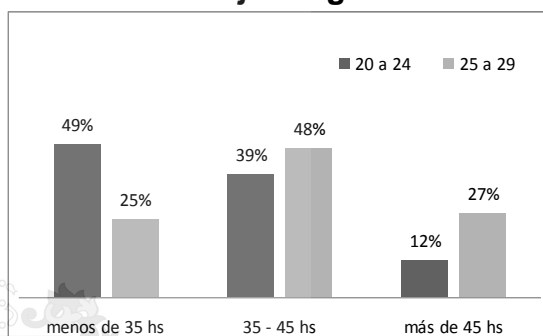


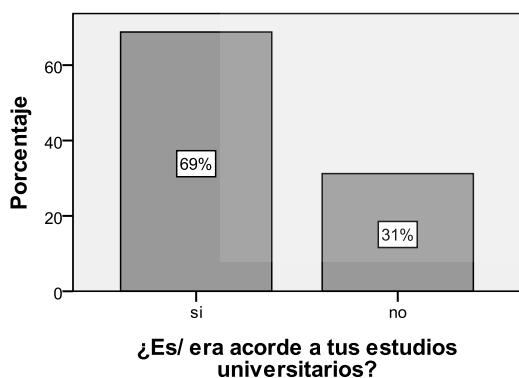
Figura 6.15. Carga horaria semanal que le demanda el trabajo. Porcentajes según Edad



Acuerdo del trabajo con los estudios

Analizando la concordancia de las tareas que desempeña el joven en su trabajo, respecto de sus estudios universitarios, casi el 70% de ellos refiere una relación positiva (ver fig. 6.16).

Figura 6.16. Acuerdo del trabajo con los estudios. Porcentajes en población total



Es leve la tendencia a ser más la cantidad de mujeres (71% de ellas) que de varones (67%) que se encuentran en esa situación, posiblemente de acuerdo al motivo por el cual se incorporan en el mercado laboral.

Asimismo, no se detectaron diferencias notorias según la edad, sólo una mínima tendencia a que quienes tienen entre 25 y 29 años, realizan tareas más acordes con sus estudios universitarios (70%, en comparación con un 67% de los jóvenes

entre 20 y 24 años). Si bien reflejaría una inclinación a que con más edad y experiencia laboral logran participar de trabajos más allegados con sus estudios profesionales, asimismo es tan menor esa diferencia que dejaría en evidencia las dificultades con las que se encuentran para conseguir trabajos más calificados de acuerdo con su profesión.

Satisfacción del joven respecto de sus experiencias laborales

El 82% de los jóvenes significan a sus experiencias laborales, de manera positiva ($M=3.06$ y $Md=3.00$): 55% las identifican como satisfactorias y 27% como muy satisfactorias. Sólo el 18% las connotan de manera menos satisfactorias (3% como poco satisfactorias y 15%, algo satisfactorias, ver fig. E.7).

Se evidencia cierta tendencia a ser las mujeres quienes significan sus experiencias con un mayor nivel de satisfacción que los varones (85% de las mujeres connotan sus experiencias como satisfactorias y muy satisfactorias, mientras que de ese modo las significan un 78% de los varones). Del mismo modo, entre quienes las conciben con escaso nivel de satisfacción, existe cierta tendencia a que son más los varones que las mujeres (22% de los varones, en contraposición al 15% de las mujeres, ver fig. 6.17). Lo dicho puede deberse a la pequeña tendencia detectada a ser más los varones que no siempre realizan trabajos acordes con sus estudios profesionales.

En lo que respecta a la edad, las diferencias entre los dos grupos son poco relevantes. En líneas generales queda en evidencia que los más jóvenes connotan a sus experiencias con una leve tendencia más satisfactoria que los más grandes (ver fig. 6.18). Considerando los resultados de los Grupos Focales, posiblemente esté reflejando el entusiasmo de los más jóvenes de incorporarse al mercado laboral aunque realicen tareas no acordes con sus estudios, mientras que aquellos que están graduados o cercanos a graduarse, denotan mayores expectativas por realizar trabajos vinculados con sus estudios profesionales, frustrándose al toparse con un mercado laboral a veces difícil y acotado en oportunidades.

Figura 6.17. Nivel de satisfacción respecto de sus experiencias laborales. Porcentajes según Género

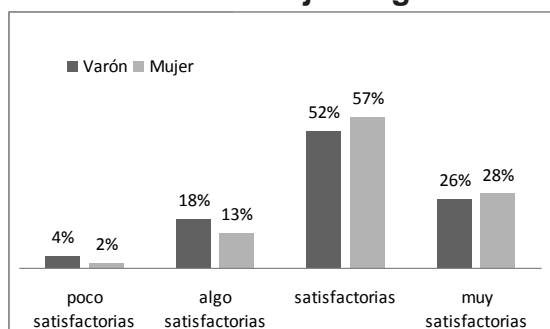
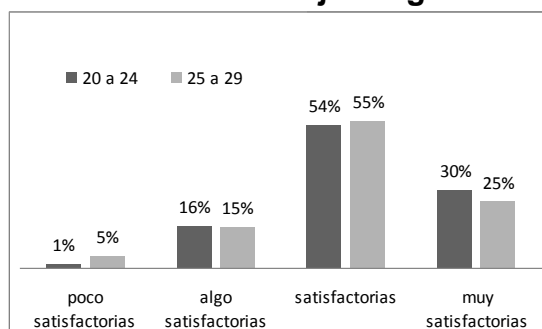


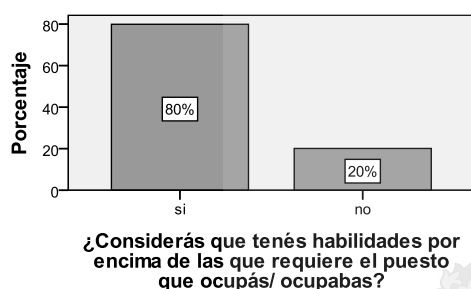
Figura 6.18. Nivel de satisfacción respecto de sus experiencias laborales. Porcentajes según Edad



Autopercepción del joven acerca de sus habilidades y las requeridas por el trabajo que realiza

Es elevado el porcentaje de jóvenes que se perciben a sí mismos con mayores competencias que las requeridas (80%, ver fig. 6.19). Permite confirmar lo

Figura 6.19. Autopercepción acerca de sus habilidades y las requeridas por el puesto. Porcentaje para población total



dicho acerca de las razones por las cuales los jóvenes que tienen entre 24 y 29 años significan sus experiencias laborales con un menor nivel de conformidad que los que tienen entre 20 y 24 años.

Al respecto, no se han detectado diferencias según género ni edad; sólo una leve tendencia a ser más las mujeres (82% de ellas) que los varones (77%) que se autoperciben con más habilidades que las requeridas.

Motivos de desvinculación

Considerando los motivos para desvincularse de un ámbito de trabajo, es posible categorizar los mismos en factores de índole individual y otros de índole organizacional (ver tabla 6.07).

Los primeros estarían asociados a la discrepancia entre sus trabajos, estudios, y expectativas laborales. Al respecto, prevalece de manera notoria la percepción de inconvenientes para crecer en el trabajo en el que se encuentran (25%). En un segundo término, el no acuerdo de las tareas con los estudios (14.2%) y dificultades respecto del horario, ya sea porque le es inconveniente (9%) o bien por ser excesivo (5%).

Respecto de los factores vinculados con aspectos de la organización, sobresale el referido a una baja remuneración (10.8%). También surgen con mediano nivel de relevancia, la finalización del contrato laboral por ser una pasantía (casi un 7%) y el clima laboral (4.7%), como factores que subyacen en la decisión de los jóvenes para desvincularse de una organización. Esto confirmaría lo señalado en la primera fase de la investigación, en la que con sus palabras señalaban su preferencia por las tareas sobre el clima de trabajo.

Son escasas las referencias a los motivos de maltrato (1.4%), cambio unilateral de las condiciones de trabajo (1.4%), y la falta de apertura en un ámbito de

trabajo para que pueda realizar aportes (0.5%). Al respecto es relevante tener en cuenta que por un lado señalan a estas situaciones como generadoras de malestar en los ámbitos de trabajo, mientras que por otra parte, -según comentaron algunos líderes entrevistados- los jóvenes no siempre defienden sus derechos. Posiblemente los conciben como factores secundarios, respecto del interés de los jóvenes por insertarse en el mercado laboral, realizar tareas acordes con sus estudios, tener un buen sueldo y “pasarla bien” (expresión de los jóvenes que de manera reiterada emergió en los Grupos Focales).

Tabla 6.07. Motivos de desvinculación categorizados en factores individuales y organizacionales. Frecuencia y porcentajes para población total

Factores individuales			Factores de índole organizacional		
	<i>F</i>	%		<i>f</i>	%
horario inconveniente	19	9	desagradable ambiente de trabajo	10	4,7
horario excesivo	11	5,2	maltrato	3	1,4
no acuerdo trabajo y estudios	30	14,2	cambio unilateral de condic. de contratac.	3	1,4
tareas que no son de tu agrado	12	5,7	baja remuneración	23	10,8
imposibilidad de crecim. prof.	53	25	finalización del contrato/ pasantía	14	6,6
f/ apertura para realizar aportes	1	0,5	por decisión de la empresa	1	0,5
Total	126	59,4	Total	54	25,5

De acuerdo con lo señalado, los jóvenes se desvinculan de un trabajo por motivos de índole individual, predominando éstos sobre los organizacionales.

Se relevó que 22 jóvenes incluyeron otros motivos (en la opción que se les ofrecía para ello). Se procedió a categorizarlo, habiéndose identificado ocho, prevaleciendo de manera notoria la oportunidad de tener un mejor empleo (ver tabla 6.08).

Tabla 6.08. Proporción acerca de otros motivos de desvinculación

Otros motivos	<i>n</i>	Proporción
Otra/Mejor propuesta laboral	10	0,454
Mudanza del joven	1	0,045
Cambio en sus expectativas	4	0,181
Accidente	1	0,045
Iniciar un trabajo independiente	2	0,090
No coincidencia con cultura organizacional	2	0,090
Finalización de una obra	1	0,045
Dificultades para finalizar la carrera	1	0,045
Total	22	1,000

En un segundo lugar, con menor relevancia respecto del citado, el cambio de las expectativas de los mismos jóvenes es otro motivo de desvinculación; incluye expresiones que aludían a buscar proyectos más acordes con sus intereses (aún cuando tenían posibilidad de crecer en el trabajo que tenían), en busca de desarrollar otros aspectos de sí.

Un par de jóvenes manifestaron que decidieron la desvinculación de un trabajo al momento de iniciar un emprendimiento propio. Y entre otros motivos, también surgieron referencias sobre aspectos de la cultura organizacional con la que no acordaban, así como situaciones de maltrato, baja remuneración y malas condiciones laborales (reforzándose los factores de índole organizacional, antes citados).

Continuando con el análisis de los motivos de desvinculación, en lo que respecta al género, no se detectan indicadores con diferencias notorias entre ellos (ver tabla 6.09). En el que más discrepancia se observa es en la Imposibilidad de crecimiento profesional, evidenciándose en las mujeres una relevancia mayor respecto de los varones, posiblemente asociada con la mayor apertura y posibilidad en las mujeres de elegir el trabajo que más se acerque a sus expectativas, considerando que son menores los motivos de trabajar para Sostener y Ayudar a sostener el hogar. También confirmarían lo dicho, una cierta tendencia mayor en las mujeres a desvincularse por el No acuerdo del trabajo con los estudios, mientras que se evidencia una inclinación mayor en los varones a desvincularse por ser Baja la remuneración que reciben por su trabajo.

Tabla 6.09. Motivos de desvinculación. Proporciones según Género y Edad

	Género				Rango de Edad			
	Varón		Mujer		20 a 24		25 a 29	
	N=90	Proporc.	n=112	Proporc.	n=93	Proporc.	n=109	Proporc.
horario inconveniente	9	0,1	10	0,089	13	0,139	6	0,055
horario excesivo	4	0,044	7	0,062	6	0,064	5	0,045
no acuerdo trabajo/ estudios	13	0,144	17	0,151	16	0,172	14	0,128
tareas que no son de tu agrado	8	0,088	4	0,035	4	0,043	8	0,073
desagradable ambiente de trab.	6	0,066	4	0,035	4	0,043	6	0,055
imposibilidad de crecim. prof.	20	0,222	33	0,294	23	0,247	30	0,275
Maltrato	1	0,011	2	0,017	2	0,021	1	0,009
f/apertura para realizar aportes	1	0,011	0	0	1	0,01	0	0
cambio unilateral condic. contrat.	2	0,022	1	0,008	1	0,01	2	0,018
baja remuneración	11	0,122	12	0,107	11	0,118	12	0,11
finalización del contrato/ pasantía	4	0,044	10	0,089	8	0,086	6	0,055
por decisión de la empresa	1	0,011	0	0	1	0,01	0	0
otros motivos	10	0,111	12	0,107	3	0,032	19	0,174

En lo que respecta a la edad (ver tabla 6.09), teniendo en cuenta a la Imposibilidad de crecimiento profesional como motivo prevaleciente de desvinculación, se detecta una tendencia a ser los de mayor edad quienes le otorgan más importancia, justamente por estar más avanzados en sus estudios profesionales y con mayores deseos de realizarse en dicho ámbito. Mientras que teniendo en cuenta el segundo motivo de desvinculación: el No acuerdo del trabajo con los estudios, son los más jóvenes (los que tienen entre 20 y 24 años), quienes tienden a otorgarle mayor relevancia (aunque las diferencias son menores), grupo en el que también emerge como más elevado el Horario inconveniente (adquiriendo aún más fuerza si se lo vincula con el indicador Horario excesivo).

✓ **Aprendizajes a partir de las primeras experiencias laborales**

En los jóvenes, considerando las opciones presentadas sobre aquello que aprenden de las experiencias laborales (derivadas de la primera fase de la investigación) sobresale el Vincularse con otras personas (26%), Responder a las obligaciones día a día (24%), y Adecuarse al ritmo de trabajo (23%; ver tabla 6.10).

Tabla 6.10. Aprendizajes a partir de las primeras experiencias laborales. Frecuencias y Porcentajes para la población total, según género y edad

¿Qué aprendiste de tus primeras experiencias laborales?						
	f	%	varón %	Mujer %	20-24 años %	25-29 años %
vincularse con otras personas/ socializar	55	25,9	20.4	32.1	22.3	30.6
responder a las obligaciones día a día	50	23,6	31.2	18.8	30.9	18.9
adecuarse al ritmo de trabajo	48	22,6	18.3	27.7	19.1	27
organizar tus horarios	21	9,9	10.8	9.8	14.9	6.3
defender los propios derechos	17	8,0	11.8	5.4	7.4	9
pensar en el provecho propio	4	1,9	4.3	0	1.1	2.7
Otros	10	4,7	3.2	6.3	4.3	5.4
Total	205	96,7				
NS/NR	7	3,3				
Total	212	100	100	100	100	100

En lo referido a las relaciones interpersonales y adaptarse a la dinámica laboral, prevalece la apreciación de las mujeres. El grupo de los jóvenes varones suele vivenciar como más tensionante, el tener que responder a las obligaciones cotidianas del trabajo. Comparando los valores entre los grupos según género, se detecta que en ellos domina el tener que aprender a defender sus derechos; si bien no es de los más relevantes comparativamente con los otros indicadores, los

varones son casi el doble de las mujeres que señalan este asunto (11.8% respecto del 5.4% en las mujeres, valores que confirman la información relevada mediante los Grupos Focales, respecto de que ellas tienden a hacer cumplir más lo acordado por contrato laboral; además queda plasmado en la carga horaria que el trabajo le demanda, más allá de la establecida por el contrato de trabajo, siendo los varones quienes se quedan más del tiempo convenido).

Sólo el 9.9% de los jóvenes encuestados señaló que mediante las experiencias laborales aprendió a Organizar sus horarios, no existiendo diferencias según género. Fueron minoritarios los que eligieron la opción de aprender a Pensar en el provecho propio (1.9% de los jóvenes, siendo todos ellos varones).

Considerando la edad (ver tabla 6.10), en quienes son menores sobresale (comparativamente con el grupo de los mayores) el aprender a Responder a las obligaciones día a día, y Organizar sus horarios. Queda en evidencia –confirmando lo relevado en los Grupos Focales- la necesidad de los más jóvenes de tener que adaptarse a las exigencias que les implica el trabajar, teniendo que asistir en días que no tendrían ganas de hacerlo, a diferencia de la etapa escolar donde existía la posibilidad de no concurrir según su deseo. Además de tener que organizarse en los horarios para poder trabajar y asimismo realizar otras actividades que desean.

El tener que aprender a Socializar aparece en primer lugar en el grupo de los que tienen más edad (25-29 años), quedando en evidencia las dificultades vinculares a las que hicieron referencia en los Grupos Focales. También la necesidad de estos jóvenes para Adecuarse al ritmo de trabajo, reflejando el incremento de éste a medida que asumen más responsabilidades y les demanda más cantidad de horas en la semana.

Además, existe cierta tendencia en este grupo de los más grandes, a otorgarle importancia a la necesidad de aprender a Defender los propios derechos. Se entiende siendo que la mayoría de los más jóvenes –como se señaló anteriormente- se encuentran aún estudiando y se encuentran con la inquietud de tener que organizar sus horarios para trabajar y estudiar, mientras que los de más edad, comienzan a experimentar situaciones laborales ante las cuales necesitan defender sus derechos (a continuación queda de manifiesto la relación entre esta significación y la fuerza del indicador Incumplimiento de lo convenido en tanto vivencia de insatisfacción en un ámbito de trabajo).

✓ Factores del trabajo generadores de insatisfacción

Entre las situaciones planteadas (ver tabla 6.11), los jóvenes significan que aquellas que habitualmente les generan más insatisfacción son un Mal ambiente de trabajo (33.5%) y el Incumplimiento de lo convenido (26.4%)

En segundo término, se encuentran la Extensión de la jornada laboral (13%), Presión en el trabajo (11%), y otro factor de insatisfacción sería el Disgusto por las tareas que se le asignan (10%).

Son escasos los valores otorgados al indicador Elevado nivel de exigencia.

Tabla 6.11. Aspecto del trabajo que habitualmente provoca insatisfacción. Porcentajes para población total

	<i>f</i>	%	Varón %	Mujer %	20-24 años %	25-29 años %
Mal ambiente de trabajo	71	33.5	32	36	39	29
Incumplimiento de lo convenido	56	26.4	27	27	22	31
Extensión de la jornada de trabajo	28	13.2	16	11	15	12
Presión en el trabajo	24	11.3	10	13	10	13
Disgusto por las tareas que le asignan	21	9.9	13	8	9	11
Elevado nivel de exigencia	8	3.8	3	4	4	4
Total	208	98.1				
NS/NR	4	1.9				
Total	212	100				

En lo que respecta a diferencias según género (ver tabla 6.11), aunque son débiles, se detecta que las mujeres son más sensibles a cuestiones referidas al ambiente laboral y la presión en el trabajo, mientras que los varones significan con mayor desagrado a la extensión en la jornada laboral y el disgusto por las tareas que les asignan. Valoran de igual modo al Incumplimiento de lo convenido.

En lo que respecta a diferencias según la edad (ver tabla 6.11), quienes tienen entre 20 y 24 años, señalan como aspecto que habitualmente provoca insatisfacción, al Mal ambiente de trabajo y la Extensión de la jornada laboral. Mientras que los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años, ponen mayor énfasis en el Incumplimiento de lo convenido y la Presión en el ámbito de trabajo. Las razones serían semejantes a las anteriormente señaladas, teniendo en cuenta que los más jóvenes están adaptándose a las nuevas exigencias del ambiente de trabajo y necesitan organizar sus horarios, mientras que quienes tienen más edad ya

vivenciaron distintas situaciones de trabajo que les implicó -o consideraron que era necesario- adaptarse a la vez de defender sus derechos.

El Disgusto por las tareas que les asignan, es significada como más insatisfactoria por los jóvenes con mayor edad, posiblemente por trabajar más carga horaria y con mayores niveles de responsabilidad, así como tener expectativas profesionales más elevadas respecto de las tareas a desarrollar.

✓ Importancia que le otorga al estudio universitario para tener mejores oportunidades de empleo

Tabla 6.12. Nivel de importancia del estudio universitario para tener mejores oportunidades de empleo. Porcentajes para la población total

	f	%
1- menos	4	1,9
2- menos	2	,9
3- mediana	4	1,9
4- mediana	17	8,0
5- mediana	21	9,9
6- más	67	31,6
7- más	97	45,8
Total	212	100,0

las mujeres las que más le otorgan importancia a los estudios universitarios, no siendo lineal y relevante la diferencia según la edad (ver fig. 6.20 y fig. 6.21).

Teniendo en cuenta la puntuación $M=6,01$ y la $Md=6,00$ ($SD=1,295$), queda en evidencia el alto nivel de importancia que los jóvenes le otorgan a los estudios universitarios como posibilidad para alcanzar trabajos de mejor calidad. Más del 75% de ellos los valoran con los índices más elevados, siendo menos del 3% aquellos que lo asocian con el menor nivel de importancia (ver tabla 6.12).

Estos niveles de importancia que le dan a los estudios para conseguir mejores oportunidades de empleo, se mantienen al analizar las variables de género y edad. Se identifica cierta tendencia a ser

Figura 6.20. Nivel de importancia del estudio universitario para tener mejores oportunidades de empleo. Porcentajes según Género

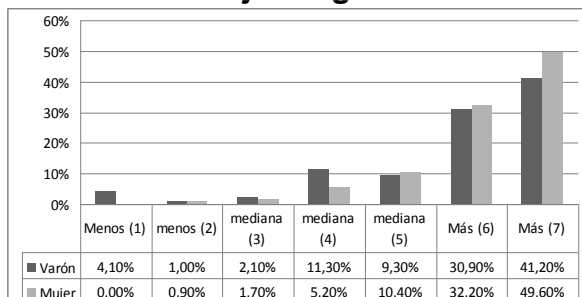
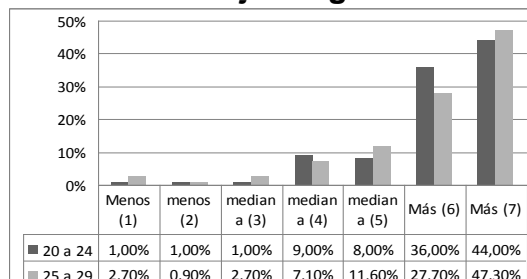


Figura 6.21. Nivel de importancia del estudio universitario para tener mejores oportunidades de empleo. Porcentajes según Edad



✓ Proyección a futuro

Es diversa la apreciación de los jóvenes respecto de su situación laboral en relación con el actual contexto socio-laboral.

Más del 55% de los jóvenes lo perciben como Bastante y Muy incierto (ver fig. E.8). Sólo el 13% no perciben al contexto con características de incertidumbre. Valores que están alineados con los correspondientes a la $M=2,63$ y la $Md=3,00$ ($SD=0,929$).

Las mujeres connotan al contexto con más grado de incertidumbre (71% de las mujeres en comparación con un 41% de los varones eligen las opciones Bastante y Mucha), mientras que en lo que respecta a la edad, son mínimas las diferencias entre ambos grupos (ver fig. 6.22 y fig. 6.23).

Figura 6.22. Grado de incertidumbre que te produce la actual crisis mundial del mercado laboral respecto de tu situación laboral. Porcentajes según Género

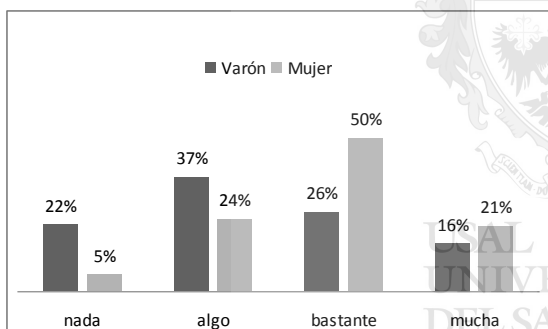
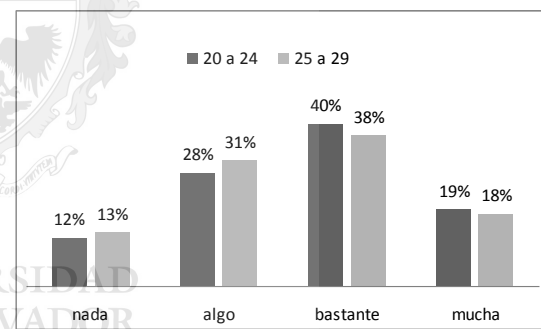


Figura 6.23. Grado de incertidumbre que te produce la actual crisis mundial del mercado laboral respecto de tu situación laboral. Porcentajes según Edad



Qué haría en caso de perder o no conseguir un empleo durante este año

La opción Estudiar, es la más elegida (34%), seguida de Trabajar de lo primero que les surja, independientemente de la relación que tenga con sus intereses (33%), o bien Generarse un autoempleo (casi el 24%, ver tabla 6.13)

Tabla 6.13. Actitudes ante la falta de empleo. Frecuencias o porcentajes para población total

En caso de perder o no conseguir empleo durante este año, ¿qué harías?	f	%
Estudiar	73	34,4
Trabajar de lo primero que surja, independientemente de si te gusta	70	33,0
Generarte un autoempleo (microemprendimiento)	50	23,6
Otra opción	10	4,7
Depender económicamente de tu familia y/o pareja	6	2,8
Esperar hasta que se supere la situación de crisis	2	,9
Total	211	99,5
NS/NR	1	,5
Total	212	100,0

Considerando las diferencias según género, se acentúa en las mujeres la disposición de éstas para trabajar de lo primero que les surja (37%, en comparación con el 29% de los varones que eligen esta opción). Significación que se había detectado en la investigación sobre el impacto subjetivo del desempleo durante la crisis coyuntural argentina del 2001 (realizada por la autora de esta tesis), en la que las mujeres emprendían diferentes tareas, aunque fuesen lejanas a las que venían realizando, orientadas a lograr un ingreso económico más allá de que las actividades discrepen de sus experiencias previas. El trabajo para los varones se encontraba más enquistado respecto de las tareas que venían realizando y significaban al trabajo como parte de su identidad. Considerando las otras opciones referidas a estudiar y generar un autoempleo, los varones tienden a valorarlas más, aunque las diferencias con el grupo de las mujeres son menores (ver fig. 6.24).

En lo que se refiere a la edad, queda de manifiesto que casi la mitad de los que tienen entre 25 y 29 años, prioriza la opción de hacer lo primero que surja a la hora de encontrarse sin un empleo (45.5%, en comparación al 19% del grupo de menor edad). Mientras que la mitad de los que tienen entre 20 y 24 años, privilegian *Estudiar* (49.5% en contraposición al 21.4% de los jóvenes del otro grupo, ver fig. 6.25). Reflejan la particularidad de sus intereses según la edad, siendo los más jóvenes los que están focalizados en terminar sus estudios, mientras que los mayores priorizan su independencia económica.

En ambos grupos según edad, emerge en segundo lugar el generarse un propio emprendimiento, como alternativa posible ante una situación de desempleo, prevaleciendo en quienes tienen entre 25 y 29 años de edad, posiblemente porque el disponer de más experiencia laboral les otorgue más seguridad para ello (21% de los que tienen entre 20 y 24 años y 26% de los mayores a ellos).

Figura 6.24. Actitud en caso de perder o no conseguir empleo durante este año. Porcentajes según Género

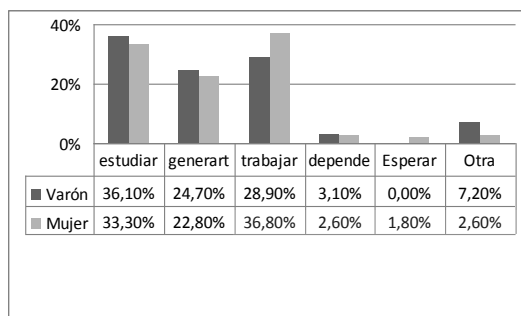
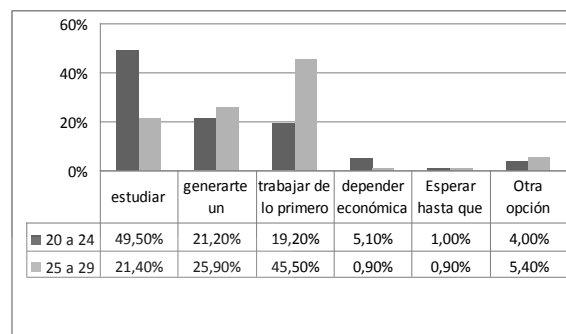


Figura 6.25. Actitud en caso de perder o no conseguir empleo durante este año. Porcentajes según Edad



Autopercepción acerca de sus recursos para tomar la actitud antes elegida:

El 91% de los jóvenes participantes de la investigación, se perciben a sí mismos con recursos para llevar a la práctica las mencionadas estrategias si en alguna oportunidad se encuentran sin trabajo. Los valores son semejantes comparando grupos según género y edad. (ver fig. E.9 y E.10)

Percepción de mejora de su situación laboral dentro de los próximos 5 años:

Denotan una postura optimista respecto de su futuro. Casi la totalidad de los jóvenes (más del 95% de ellos) tienen confianza en que su situación laboral mejorará dentro de los siguientes cinco años. También en esta oportunidad, los valores son similares en los grupos según género y edad (ver. fig. E.11 y fig. E.12)

Síntesis de las significaciones de los jóvenes acerca de sus experiencias laborales.

A continuación se presenta una tabla que permite visualizar con facilidad los indicadores más elegidos referidos a las experiencias laborales de los jóvenes, y las diferencias relevadas según género y edad. Se resaltan con color aquellos indicadores que predominan sobre otros por el porcentaje de elección.

Cuadro 6.07 Indicadores de la Experiencia Laboral de los Jóvenes con Estudios Universitarios. Porcentajes según Género y Edad

Indicadores	Codificación	Total (n=212)	Género		Edad	
			Varón (n=97)	Mujer (n=115)	20-24 años (n=100)	25-29 años (n=112)
¿Por qué elegiste esa carrera?	Por gusto personal	90.6	84.5	95.7	89	92
	Salida laboral	9	14.4	4.3	11	7.1
	Es fácil	0.5	1	0	0	0.9
Actual situación laboral	Con trabajo	80	79.4	81.7	70	90.2
	Sin trabajo: Motivo que prevalece: <i>Incompatibilidad del horario estudio/ trabajo</i>	20	20.7	18.2	30	9.8
Edad de comienzo de la actividad laboral	19 a 23 años	47.6	41.2	53	40	54.5
	18 años o menos	44.8	51.5	39.1	55	35.7
	24 a 28 años	5.2	4.1	6.1	0	9.8
¿Por qué empezaste a trabajar?	Por indep. Económica	31.6	28.9	33.9	31	32.1
	Desarrollo profesional	22.6	23.7	21.7	25	20.5
	Experiencia laboral	16.5	14.4	18.3	20	13.4
	Aprendizaje y exper.prof.	9	4.1	13	9	8.9
	Sostén/ ayuda para el sostén familiar	7.9	12.3	4.3	4	11.6
	Para gastos de carrera	7.5	7.2	7.8	7	8
¿Cuánto tiempo trabajaste en total?	Más de 2 años	66	68.8	67.3	44.7	87.5
	Entre 1 y 2 años	11.7	7.5	15	18.1	6.3
	De 6 a 12 meses	13.6	17.2	10.6	24.5	4.5
	Menos de 5 meses	6.8	6.5	7.1	12.8	1.8
Respecto del trabajo más significativo en tu vida, ¿bajo qué modalidad?	Contrato laboral	49.5	48.5	50.4	43	55.4
	Emprendimiento propio	19.8	18.6	20.9	23	17
	En negro	12.3	14.4	10.4	16	8.9
	Pasantía	9.4	8.2	10.4	10	8.9
	Programa Jóvenes Prof.	6.1	6.2	6.1	3	8.9
¿Cuántas h/sem. trabajas según contrato laboral?	Entre 35 y 45 h	51.4	48.5	53.9	48	54.5
	Menos de 35 h	37.7	36.1	39.1	44	32.1
	Más de 45 h	7.5	10.3	5.2	3	16.6
¿Cuántas horas te demanda por semana?	Entre 35 y 45 h	42.5	40.2	44.3	37	43.3
	Menos de 35 h	34.9	33	36.5	46	25
	Más de 45 h	19.3	22.7	16.5	11	26.8
¿Es acorde a tus estudios univ.?	Sí	66.5	63.9	68.7	63	69.6
	No	30.2	32	28.7	31	29.5
¿Cómo considerarás que fueron tus exper. laborales?	Satisfactorias	53.3	49.5	56.5	51	55.4
	Muy satisfactorias	26.4	24.7	27.8	28	25
	Algo satisfactorias	15.1	17.5	13	15	15.2
	Poco satisfactorias	2.8	4.1	1.7	1	4.5
¿Tenés habilidades por encima de las requeridas por el puesto?	Si	76.9	74.2	79.1	76	77.7
	No	19.3	21.6	17.4	19	19.6
Motivos por los cuales finalizaron trabajos	No crecim. Profesional	26.2	22.2	29.5	24.7	27.5
	No acuerdo trab.- est.	14.9	14.4	15.2	17.2	12.8
	Baja remuneración	11.4	12.3	10.7	11.8	11
	Horario inconveniente	9.4	10.8	8.9	14	5.5
	Finalización del contrato	6.9	4.4	8.9	8.6	5.5
	Tareas de no agrado	5.9	8.9	3.6	4.3	7.3
	Horario excesivo	5.4	4.4	6.3	6.5	4.6

previos o bien te desvincularías del actual	Desagradable ambiente	5	6.7	3.6	4.3	5.5
	Maltrato	1.5	1.1	1.8	2.2	0.9
	Cambio en condiciones de contratación	1.5	2.2	0.9	1.1	1.8
	No apertura a aportes	0.5	1.1	0	1.1	0
	Por decisión de empresa	0.5	1.1	0	1.1	0
¿Qué aprendiste de tus primeras experiencias laborales?	Vincularse con otros	25.9	19.6	31.3	21	30.4
	Responder a obligac.	23.6	29.9	18.3	29	18.8
	Adecuarse al ritmo lab.	22.6	17.5	27	18	26.8
	Organizar tus horarios	9.9	10.3	9.6	14	6.3
	Defender los derechos	8	11.3	5.2	7	8.9
	Pensar en su provecho	1.9	4.1	0	1	2.7
	Otros	4.9	3.2	6.3	4.3	5.4
¿Qué aspecto del trabajo habitualmente provoca insatisfacción?	Mal ambiente de trabajo	35.5	30.9	35.7	39	28.6
	Incumpl. de lo convenido	26.4	25.8	27	22	30.4
	Extensión de la jornada	13.2	15.5	11.3	15	11.6
	Presión en el trabajo	11.3	9.3	13	10	12.5
	Disgusto por las tareas	9.9	12.4	7.8	9	10.7
	Elevadas exigencias	3.8	3.1	4.3	4	3.6
Imp. del estudio para conseguir mejores empleos	Más	77.4	72.1	81.8	80	75
	Mediana	19.8	22.7	17.8	18	21.4
	Menos	2.8	5.1	0.9	2	3.6
Grado de incertidumbre –futuro	Bastante	38.7	25.8	50	40.4	37.5
	Algo	29.7	27.1	23.7	28.3	31.3
	Mucha	18.4	15.5	21.1	19.2	17.9
	Nada	12.7	21.6	5.3	12.1	13.4
En caso de perder el empleo, ¿qué harías?	Estudiar	34.4	36.1	33.3	49.5	21.4
	Trabajar de lo 1º que surja	33	28.9	36.8	19.2	45.5
	Autoempleo	23.6	24.7	22.8	21.2	25.9
	Depender económicam.	2.8	3.1	2.6	5.1	0.9
	Otra opción	4.7	7.2	2.6	4	5.4
	Esperar	0.9	0	1.8	1	0.9
¿Te sentís con recursos?	Si	90.6	90	92.1	92.9	90.1
	No	8.5	9.4	7.9	7.1	9.9
¿Tu situación mejorará?	Si	94.8	94.7	97.4	97	95.5
	No	3.8	5.3	2.6	3	4.5

6.02 Experiencias de otros de su grupo sociocultural de pertenencia.

✓ Nivel de estudios alcanzados por los padres

Cabe señalar que son minoritarios los padres que sólo tienen estudios primarios, reflejándose en un porcentual de un único dígito. Asimismo, queda de manifiesto que el nivel de estudios alcanzados por su padre tiende a ser mayor que el de su madre, evidenciándose un porcentaje mayor de padres que finalizaron sus estudios universitarios, e incluso algunos realizaron posgrados (ver tabla 6.14).

**Tabla 6.14. Estudios alcanzados por el padre y la madre.
Frecuencias y porcentajes para población total**

Estudios alcanzados por:	Padre		Madre	
	f	%	f	%
Primarios	15	7	12	6
Secundarios-terciarios	74	35	110	52
Universitarios-posgrado	121	57	88	42
Total	210	100	210	100

✓ Acerca del trabajo de los padres

Experiencia laboral de los padres:

Todos los jóvenes refirieron que su padre trabaja o bien trabajó, mientras que un 13% de ellos señaló que su madre no lo hizo, reflejándose que el rol de proveedor material de la familia continúa depositándose mayoritariamente sobre el padre, aunque sin dejar de reconocer el elevado porcentaje de madres que trabajan (ver tabla 6.15)

**Tabla 6.15. Experiencia laboral del padre y la madre.
Frecuencia y porcentajes para población total**

¿Trabaja o trabajó?	Padre		Madre	
	f	%	f	%
Si	210	100	183	87.1
No	0	0	27	12.9
Total	210	100	210	100

Situación laboral de los padres:

Más allá de disponer de información acerca de si sus padres poseen experiencia laboral, se indagó sobre la situación laboral de su madre y padre al momento del relevamiento.

Casi el 82% de los jóvenes refieren que su padre se encuentra con trabajo, mientras que solo un 56% señala que su madre trabaja, identificando a muchas de ellas como amas de casa (21%). Casi un 6% de ellos entienden que su madre está sin trabajo, a diferencia del 1.4% de los jóvenes que connotan a su padre en situación de desempleo, confirmando los índices de desempleo según sexo, siendo mayor en mujeres respecto de los varones. Asimismo, casi un 10% refiere que su madre está jubilada a diferencia del 6% que lo significan para su padre, pudiendo reflejar una realidad posiblemente fundada en la necesidad de seguir trabajando por el ingreso económico que reporta para la familia, o bien por la resistencia de apartarse de un rol que le otorga una identidad de género (ver tabla 6.16).

**Tabla 6.16. Situación laboral del padre y de la madre.
Frecuencias y porcentajes para población total**

Situación laboral actual del papá			Situación laboral actual de la mamá		
	<i>f</i>	%		<i>F</i>	%
con trabajo	173	81,6	con trabajo	118	55,7
sin trabajo	3	1,4	sin trabajo	12	5,7
Jubilado	12	5,7	jubilada	21	9,9
Fallecido	17	8,0	fallecida	12	5,7
NS/NR	7	3,3	ama de casa	45	21,2
Total	212	100,0	NS/NR	4	1,9
			Total	212	100,0

Carga horaria semanal que trabajan sus padres:

También se relevan algunas cuestiones vinculadas con el género; indican que el padre trabaja más cantidad de horas por semana que su madre (algo más de la mitad de los jóvenes señalan que su padre trabajan más de 45 horas por semana, del mismo modo que un poco más de la mitad de los jóvenes encuestados refieren que su mamá trabaja entre 35 y 45 horas por semana; por otra parte, sólo el 10% identifica a su papá trabaja menos de 35 horas semanales en comparación al 20% que considera que su madre trabaja esa carga horaria). Relación que también se reflejó en la carga horaria laboral de l@s jóvenes, según sexo, evidenciando la mayor relevancia que el varón parece otorgarle al trabajo (ver fig. 6.26 y fig. 6.27).

Figura 6.26. Carga horaria semanal que trabaja el padre. Porcentaje para población total

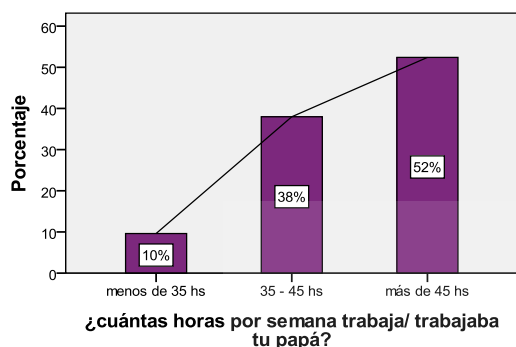
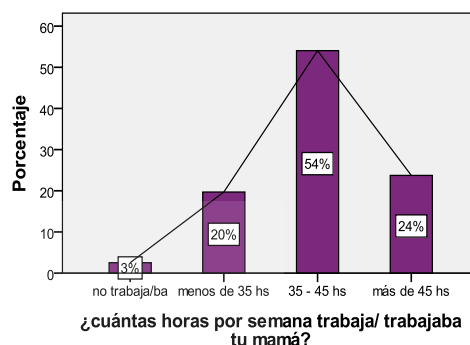


Figura 6.27. Carga horaria semanal que trabaja la madre. Porcentaje para población total



Puesto alcanzado por los padres:

Teniendo en cuenta el puesto ocupado por sus padres, también se detectan diferencias de género. De manera mayoritaria manifiestan que su padre alcanzó puestos jerárquicos en su recorrido laboral (64%), quedando en evidencia un mayor desarrollo al respecto si se lo compara con los valores correspondientes a los puestos alcanzados por la madre; éstos se encuentran distribuidos sobre todo entre el nivel jerárquico (34,4%) y el administrativo (27,4%; ver tabla 6.17).

Tabla 6.17. Puesto alcanzado por el padre y la madre. Frecuencia y porcentajes para población total

Puesto alcanzado en el trabajo por el papá			Puesto alcanzado en el trabajo por la mamá		
	f	%		f	%
jerárquico	136	64,2	sin trabajo	6	2,8
administrativo	18	8,5	Jerárquico	73	34,4
operario	17	8,0	Administrativo	58	27,4
otro	31	14,6	Operario	17	8,0
NS/NR	10	4,7	Otro	43	20,3
Total	212	100,0	NS/NR	15	7,1
			Total	212	100,0

Considerando la opción *Otro*, se categorizaron las respuestas, identificándose las categorías: *Independiente*, *Educación (que incluye a docentes y profesionales que trabajan en Gabinete Psicopedagógico)*, *Médico*, *Deportista*, *Bailarina*, *Pintora*.

En lo que respecta a otro puesto que ocupa el padre, surge de manera mayoritaria la categoría *Independiente*, obteniéndose una proporción correspondiente al 0.774, considerando una $f=24$ y $n=31$. En lo que respecta a la

madre, emergen como relevantes dos de las categorías generadas: *Educación*, con un proporción de 0,442, siendo la $f=19$ y $n=43$, y la categoría *Independiente*, con un valor de proporción correspondiente a 0,256, teniendo en cuenta una $f=11$ y $n=43$

De este modo, cuando el joven no indica el puesto de padre o la madre, según las opciones preestablecidas, predominantemente se debe a que conciben que sus padres trabajan de manera independiente o bien desempeñando funciones en el ámbito de la educación.

✓ Percepción del joven respecto de la relación de sus padres con el trabajo

Grado de importancia que perciben que los padres le otorgan al trabajo:

Identifican al padre otorgándole mayor nivel de importancia y significación al trabajo en comparación con la madre, quedando en evidencia en los valores de las Medias y las Medianas para cada uno de los señalados indicadores (ver tabla 6.18).

Tabla 6.18. Importancia que el padre y la madre le dan al trabajo. Medias, Medianas y Desvíos típicos para población total

¿Cuán importante y significativo considerás que el trabajo es/ era para tu papá?	¿Cuán importante y significativo considerás que el trabajo es/ era para tu mamá?
n=212	n=212
M= 6,49	M= 5,68
Md= 7,00	Md= 6,00
SD= 1,073	SD= 1,597

Se procedió a reagrupar los siete valores del indicador en tres: los niveles 1 y 2 conformaron el nivel menor, los 3, 4 y 5 se agruparon para indicar el nivel medio, mientras que los 6 y 7 constituyeron el nivel del mayor gradiente.

De acuerdo a ello, se observa que el 73% de los jóvenes conciben que el padre le otorga al trabajo el mayor nivel de importancia y significación, seguido de un casi 15% que le dan una valoración intermedia; en comparación con la madre, cuyos índices se distribuyen de manera más igualitaria entre los niveles máximo y medio (45,8% y 40,1% respectivamente; ver tabla 6.19).

**Tabla 6.19. Nivel de importancia que el padre y la madre le dan al trabajo.
Frecuencias y porcentajes para población total**

¿Cuán importante y significativo considerás que el trabajo es/ era para tu papá?			¿Cuán importante y significativo considerás que el trabajo es/ era para tu mamá?		
	<i>f</i>	%		<i>f</i>	%
menos	2	1	Menos	7	3,3
mediana	31	14,7	Mediana	85	40,1
más	155	73,1	Más	97	45,8
NS/NR	24	11,3	NS/NR	23	10,8
Total	212	100,0	Total	212	100,0

Ese mayor nivel de importancia que entienden que el padre le da al trabajo, en comparación con la madre, es percibido tanto por los varones como por las mujeres, sin evidenciarse diferencias según género (ver tabla E.1 y tabla E.2).

Del mismo modo, no se detectan diferencias notorias al considerar la variable edad (ver tabla E.3 y tabla E.4).

Grado de disfrute que perciben en los padres respecto del trabajo:

Alrededor del 75% de l@s jóvenes significa al disfrute de los padres respecto del trabajo, con niveles medios y elevados, con cierta tendencia a percibir que su madre disfruta menos del mismo (casi un 22%, en comparación con un 18% referido a su padre, valores que se derivan considerando las dos opciones sobre el menor nivel de disfrute: *nada* y *algo*, ver tabla E.5). A saber, los valores del disfrute del padre en relación con el trabajo son acordes a la $M=3,17$ y la $Md= 3,00$ ($SD=0,816$), mientras que los de la madre, corresponden a una $M=3,08$ y $Md=3,00$ ($SD=0,837$).

Considerando las particularidades según género, se detecta que son las jóvenes mujeres las que significan que su madre disfruta menos del trabajo, en comparación con su padre (77% entienden que su madre disfruta Bastante y Mucho, en comparación a un 87% referido a la padre). Los varones identifican un igual nivel de disfrute en su padre y en su madre (76% al considerar los indicadores Bastante, 42% y Mucho, 34%) (ver fig. 6.28 y fig. 6.29).

Figura 6.28. Nivel de disfrute del padre respecto del trabajo. Porcentajes según Género

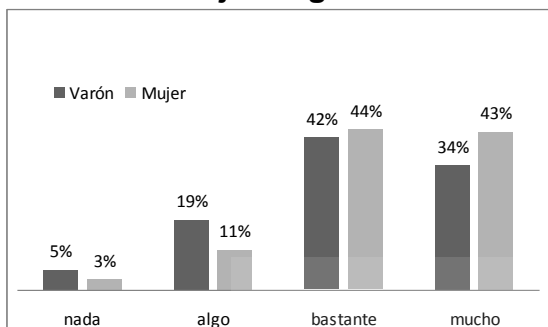
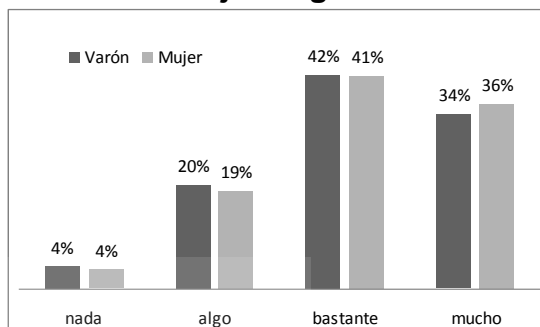


Figura 6.29. Nivel de disfrute de la madre respecto del trabajo. Porcentajes según Género



Según los grupos de edad, no se encuentran diferencias notorias, en la relación de disfrute del padre y la madre con el trabajo.

Nivel de compatibilidad que perciben que los padres lograban entre el trabajo y la familia:

Teniendo en cuenta los valores medios, el nivel de compatibilidad entre el trabajo y la familia logrado por el padre y la madre, es bastante similar. En lo que respecta al padre, corresponde una valoración de $M=3,02$ y una $Md=3,00$ ($SD=,929$), mientras que el mismo concepto referido a la madre, $M=3,23$, $Md=3,00$ ($SD=,887$). Si agrupamos los índices correspondientes a los niveles *Alto* y *Algo alto*, los jóvenes perciben cierta compatibilidad mayor en sus madres (76,4%) en comparación con sus padres (69,8%; ver tabla 6.20).

Tabla 6.20. Nivel de compatibilidad entre vida familiar y trabajo, logrado por el padre y la madre. Frecuencias y porcentajes para población total

Nivel de compatibilidad que considerás que logró tu papá entre el trabajo y la familia

	f	%
Bajo	14	6,6
Algo bajo	44	20,8
Algo alto	71	33,5
Alto	77	36,3
NS/NR	6	2,8
Total	212	100,0

Nivel de compatibilidad que considerás que logró tu mamá entre el trabajo y la familia

	f	%
Bajo	10	4,7
Algo bajo	32	15,1
Algo alto	64	30,2
Alto	98	46,2
NS/NR	8	3,8
Total	212	100,0

Diferencia en la significación que se reitera al evaluar la variable género, siendo que los varones y las mujeres connotan de manera similar la compatibilidad lograda por sus padres entre el trabajo y la familia. En este sentido, no se detectaron diferencias relevantes según género en lo que se refiere al nivel de conciliación entre la vida familiar y laboral, lograda por el padre y por la madre (ver fig. 6.30 y fig. 6.31).

Sólo cabe señalar que, en lo que respecta al padre, se observa que los varones tienden a aumentar sus valores en los dos extremos de las cuatro opciones: casi el 40% refieren un nivel *Alto* (en relación a casi el 36% de las mujeres) y un 12% de los varones indican la opción *Bajo* (comparativamente al 3% de las mujeres); podría estar indicando las tensiones que se reflejaron en los Grupos Focales ante las fuertes justificaciones que manifestaban algunos jóvenes al dialogarse sobre la escasa conciliación del padre entre el trabajo y la familia).

Figura 6.30. Nivel de compatibilidad que el padre logró entre el trabajo y la familia. Porcentajes según Género

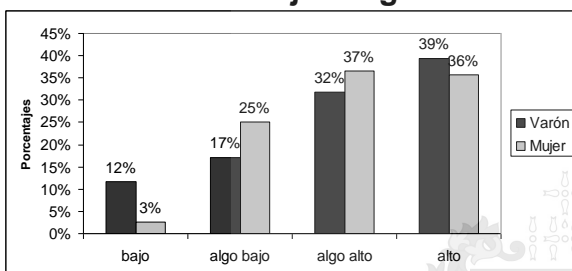
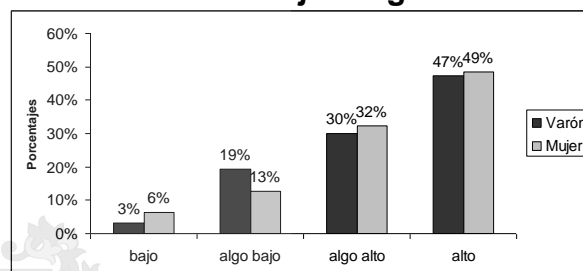


Figura 6.31. Nivel de compatibilidad que la madre logró entre el trabajo y la familia. Porcentajes según Género



Al igual que lo señalado al evaluar la variable género, al analizar las diferencias según edad también queda en evidencia que los jóvenes perciben que su mamá logra un mayor nivel de compatibilidad entre el trabajo y la familia. Sobre todo es una apreciación que prevalece entre los jóvenes que tienen entre 20 y 24 años. En general, se detecta cierta tendencia a ser éstos, los más jóvenes (en comparación con los de mayor edad), los que perciben que tanto el padre como la madre logran un mayor nivel de conciliación entre la vida familiar y la laboral (ver fig. 6.32 y 6.33).

Figura 6.32. Nivel de compatibilidad que el padre logró entre el trabajo y la familia. Porcentajes según Edad

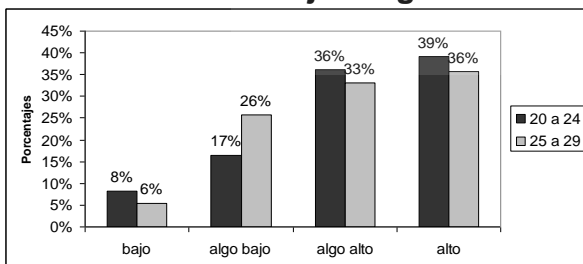
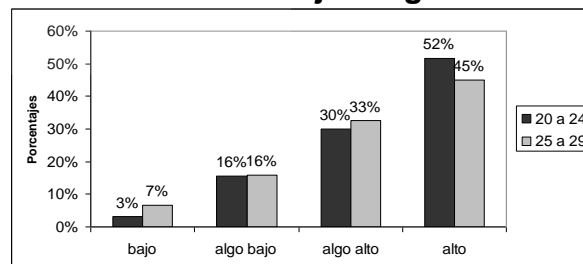


Figura 6.33. Nivel de compatibilidad que la madre logró entre el trabajo y la familia. Porcentajes según Edad



✓ **Percepción del joven sobre vivencias de otros por situaciones laborales**

Percepción sobre la frecuencia con la que se vivencian las siguientes situaciones en el trabajo:

A partir del análisis de las frecuencias y porcentajes, y considerando la distribución de Medias y Medianas, es posible identificar cuatro indicadores que emergen como relevantes (entre los siete): la Presión en los ámbitos de trabajo ($M=3.09$), las Horas extras de trabajo ($M=2.91$), el Tener que hacer cosas con las que no se acuerda ($M=2.73$), y el Incumplimiento por parte de la organización ($M=2.58$).

En los tres primeros indicadores, un 60% de los jóvenes los identifican como situaciones Bastante frecuentes o Muy frecuentes.

Respecto del otro indicador, Incumplimiento por parte de la organización, sus valores se encuentran distribuidos sobre todo en las opciones Algo frecuente (33.5%), Bastante frecuente (31.6%) y Muy frecuente (20.8%). Si bien no tiene el mismo nivel de importancia de los citados tres indicadores, se diferencia de aquellos que tienen menor relevancia, por lo que se estima que tiene incidencia en la construcción del significado del trabajo.

Los cuatro citados indicadores alcanzan el mismo valor de $Md= 3,00$, emergiendo como los más relevantes, a diferencia de los restantes tres indicadores, Malestar con compañeros de trabajo, Maltrato por parte del jefe y/o superior, y el Ser Ignorado, con una $Md= 2.00$. Las puntuaciones de éstos se distribuyen entre las opciones Poco frecuente, Algo frecuente, y Bastante frecuente. Confirmándose asimismo con los índices de las Medias correspondientes al Maltrato por parte de los superiores, $M=2.32$ ($SD.99$); Malestar con compañeros, $M=2.28$ ($SD.95$); y Ser Ignorado, $M=2.16$ ($SD.99$; ver tabla 6.21).

Tabla 6.21. Situaciones que se vivencian en el trabajo. Mediana y Porcentajes diferenciados según niveles de frecuencia, para población total

	Md	1		2		3		4		NS/NR	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Qué tan frecuente es la presión en el trabajo?	3,00	6	2.8	29	13.7	103	48.6	70	33	3	1.4
¿Qué tan frecuente son las horas extras en el trabajo?	3,00	15	7.1	44	20.8	87	41	63	29.7	3	1.4
¿Qué tan frecuente es el tener que hacer cosas con las que no se acuerda?	3,00	18	8.5	63	29.7	73	34.4	54	25.5	4	1.9
¿Qué tan frecuente es el incumplimiento de la organización?	3,00	27	12.7	71	33.5	67	31.6	44	20.8	3	1.4
¿Qué tan frecuente es el maltrato por parte del jefe y/o un superior?	2,00	43	20.3	74	34.9	64	30.2	27	12.7	4	1.9
¿Qué tan frecuente es el malestar con compañeros de trabajo?	2,00	43	20.3	81	38.2	62	29.2	23	10.8	3	1.4
¿Qué tan frecuente es ser ignorado en el trabajo?	2,00	54	25.5	84	39.6	45	21.2	25	11.8	4	1.9

Nota: 1-poco frecuente, 2- algo frecuente, 3- bastante frecuente, 4- muy frecuente

En líneas generales, los valores indican que las jóvenes mujeres (más que los varones) son las que connotan todas las situaciones mencionadas como frecuentes en los ámbitos de trabajo (ver tabla 6.22).

Tabla 6.22. Situaciones que se vivencian en el trabajo. Medias, Medianas y Desvíos típicos para población total, y según Género

	Total n=212			Varón n=97			Mujer n=115		
	Md	M	DS	Md	M	DS	Md	M	DS
Presión	3,00	3.09	,840	3.00	2.94	,892	3.00	3.23	,773
Horas extras	3,00	2.91	,954	3.00	2.72	,987	3.00	3.06	,901
Tener que hacer cosas con las que no se acuerda	3,00	2.73	,997	2.00	2.58	1,029	2.00	2.86	,954
Incumplimiento de la organización	3,00	2.58	1,002	2.00	2.46	1,021	2.00	2.67	,980
Maltrato por parte del jefe y/o un superior	2,00	2.32	,997	2.00	2.18	1,061	2.00	2.43	,928
Malestar con compañeros de trabajo	2,00	2.28	,955	2.00	2.13	,996	2.00	2.40	,906
Ser ignorado	2,00	2.16	,997	2.00	2.13	1,017	2.00	2.17	,985

En lo que respecta a la Presión en los ámbitos de trabajo, teniendo los varones una $M=2.94$ ($SD.89$), y habiendo obtenido las mujeres una puntuación de $M=3.23$ ($SD.77$), queda en evidencia que ellas consideran –más que los varones– que esa situación es vivenciada de manera frecuente por los trabajadores. Asimismo, considerando el género, es estadísticamente significativo: $F_{(209)}=6.34$; $p=.01$.

De igual modo sucede respecto de tener que realizar Horas extras en el trabajo, siendo que las mujeres obtuvieron una $M=3.06$ ($SD.90$), mayor que la

puntuación de los varones: $M=2.72$ (SD.98), siendo además estadísticamente significativo: $F_{(210)}=6.83$; $p=.01$

También en lo referido a las Tareas en el ámbito de trabajo, dado que de acuerdo a las puntuaciones de $M=2.86$ (SD.95), las mujeres consideran que es bastante frecuente que los trabajadores tengan que realizar actividades con las cuales no acuerdan, en comparación con los varones, quienes alcanzaron una $M=2.58$ (SD1.02), relaciones que estadísticamente son significativas: $F_{(210)}=4.32$; $p=.04$.

Cabe señalar que también surge como estadísticamente significativo, el indicador referido al Malestar con compañeros de trabajo: $F_{(210)}=4.14$; $p=.04$. Al respecto, se obtuvo un valor de $M=2,13$ en varones y $M=2,40$ en las mujeres, evidenciando que éstas tienden a connotar como más frecuente este aspecto de la vida laboral.

En lo que respecta a la edad, las diferencias de Medias son poco relevantes, no identificándose indicadores que sean estadísticamente significativos (el más cercano a serlo, considerando para el análisis estadístico de los datos una significación igual o menor a 0.05, es el referido a la Presión en los ámbitos de trabajo, habiendo emergido un valor de $F_{(209)}=4.54$; $p=.06$). A pesar de ello, se identifican algunos indicadores en los que se puede visualizar una tendencia hacia uno de los dos grupos.

Los jóvenes que tienen entre 20 y 24 años de edad, significan como más habituales las situaciones laborales referidas a los vínculos con compañeros de trabajo, habiendo obtenido una $M=2.30$ (SD.91) en comparación al otro grupo $M=2.26$ (SD.99); y también en lo que respecta a tener que realizar cosas con las que no se acuerda, siendo la $M=2.78$ (SD.98) a diferencia de los que son mayores a ellos, $M=2.69$ (SD1.014). Situaciones que corroboran significaciones sobre experiencias de insatisfacción en el trabajo, como ambientes laborales adversos, y el no acuerdo del trabajo con los estudios, motivo por el cual -como se señaló oportunamente-, a veces deciden desvincularse del trabajo. (ver tabla 6.23)

Tabla 6.23. Situaciones que se vivencian en el trabajo. Medias, Medianas y Desvíos típicos para población total, y según rangos de edad

	Total			20 – 24 años			25 – 29 años		
	Md	M	DS	Md	M	DS	Md	M	DS
Presión	3,00	3.09	,840	3.00	2.98	,756	3.00	3.20	,899
Horas extras	3,00	2.91	,954	3.00	2.86	,932	3.00	2.95	,976
Tener que hacer cosas con las que no se acuerda	3,00	2.73	,997	2.00	2.78	,980	2.00	2.69	1,014
Incumplimiento de la organización	3,00	2.58	1,002	2.00	2.51	,927	2.00	2.63	1,065
Maltrato por parte del jefe y/o un superior	2,00	2.32	,997	2.00	2.32	,931	2.00	2.31	1,057
Malestar con compañeros de trabajo	2,00	2.28	,955	2.00	2.30	,916	2.00	2.26	,993
Ser ignorado	2,00	2.16	,997	2.00	2.15	,957	2.00	2.16	1,036

En los otros indicadores se obtuvieron puntuaciones que muestran la mayor relevancia que le dan los jóvenes que tienen más edad, sobre todo en los referidos a la Presión en un ámbito de trabajo, Las horas extras, y el Incumplimiento por parte de la organización. Considerando el primero de ellos, se obtuvo una puntuación de $M=3.20$ ($SD.90$) en comparación a los siguientes valores correspondientes al grupo de jóvenes de 20 a 24 años, $M=2.98$ ($SD.75$). Considerando las horas extras, los índices alcanzados son: $M=2.95$ ($SD.97$) en los más jóvenes y $M=2.86$ ($SD.93$) en el otro grupo. Y respecto del Incumplimiento, las puntuaciones reflejan la mayor preponderancia en los jóvenes de mayor edad al ser una $M=2.63$ ($SD.06$), y en los más jóvenes una valoración de $M=2.51$ ($SD.09$)

✓ **Significación de la distribución de roles en la familia**

Familia y Trabajo. Significación de los roles en la familia, según género:

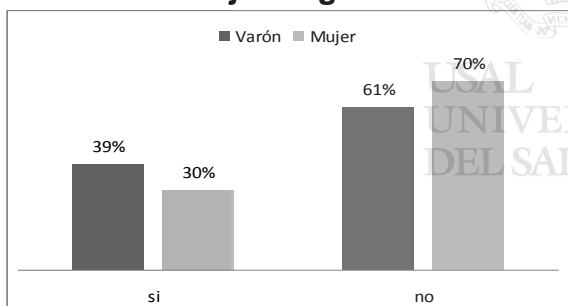
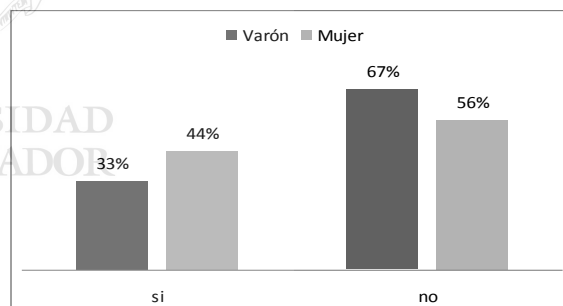
Mínimo un 60% de los jóvenes consideran que el varón no es el mayor responsable en mantener económicamente a la familia, de la misma manera que tampoco lo es la mujer en cuanto a tener mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos. Es decir, entre un 34% y 39% sostienen la vigencia de la tradicional distribución de roles en la familia, según género (ver tabla 6.24).

Tabla 6.24. Responsabilidad familiar del varón y la mujer. Frecuencia y porcentajes para población total

¿Consideras que el varón tiene mayor responsabilidad en mantener económicamente a la familia?			¿Consideras que la mujer tiene mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos?		
	f	%		f	%
Si	72	34,0	Si	82	38,7
No	139	65,6	No	128	60,4
NS/NR	1	,5	NS/NR	2	,9
Total	212	100,0	Total	212	100,0

Al analizar los datos según género, se observa que el 60% de los varones y el 70% de las mujeres consideran que el varón no es más responsable que la mujer en el mantenimiento económico de la familia. Mientras que el 40% de los varones refieren que sí son más responsables de ser los proveedores materiales de la familia, en comparación con un 30% de las mujeres que opinan de igual modo.

La misma lógica queda en evidencia al obtenerse las puntuaciones acerca de si las mujeres son más responsables del cuidado de sus hijos. El 67% de los varones y el 56% de las mujeres consideran que no. Así como el 33% de los varones y el 44% de las mujeres dicen que sí (ver fig. 6.34 y fig. 6.35).

Figura 6.34. Mayor responsabilidad del varón en mantener económicamente a la familia. Porcentajes según Género**Figura 6.35. Mayor responsabilidad de la mujer en el cuidado de los hijos. Porcentajes según Género**

Queda en evidencia que la mayoría de l@s jóvenes rompen con la tradicional distribución de roles familiares.

Sin embargo, los valores según género indican que aproximadamente un 40% de los varones tiende a adjudicarse a sí mismos el rol de sostenedores económicos de la familia (en contraposición al 30% de las mujeres), mientras que un 44% de ellas se significan como responsables del cuidado de los hijos (mientras que sólo hacen referencia a ello el 33% de los varones). Refleja que aún se está transitando un proceso de cambio al respecto, y que quienes más tienden a sostener al varón en su rol de responsable económico de la familia, son los mismos varones, mientras que quienes tienden a mantener la significación de la mujer como

responsable del cuidado de los hijos, son las mismas mujeres. Posiblemente, tradicionales roles que le otorgan al varón y la mujer un plus de valor incuestionable e inherente a su género, que se desdibuja ante la ruptura de dichas significaciones.

Considerando los grupos según edad, son bastante similares las puntuaciones, siendo muy leve la tendencia a ser los mayores los que rompen con la tradicional distribución de los roles, tanto en lo que se refiere al varón en tanto responsable en el mantenimiento económico de la familia (69% en contraposición al 63% de los más jóvenes), como la mujer en su rol de cuidar a sus hijos (63% a diferencia del 58% de los que tienen entre 20 y 24 años). Al aumentar la edad, tiende a disminuir la vigencia de los tradicionales roles según género, aunque las diferencias son poco notorias (ver fig. E.13 y fig. E.14)

Síntesis de las significaciones de los jóvenes acerca de las experiencias laborales de otros.

A continuación se presentan unas tablas que permiten visualizar con facilidad los datos sociodemográficos de los padres de los jóvenes encuestados, y las significaciones que los jóvenes brindan sobre las experiencias laborales de otros de su grupo socio-cultural de pertenencia, incluyéndose las diferencias según género y edad.

Cuadro 6.08 Datos sociodemográficos de los padres de los jóvenes encuestados. Porcentajes para la población total (n=212)

Padre			Madre		
Indicadores	Codificación	%	Indicadores	Codificación	%
Estudios alcanzados	Univers/posgr.	57	Estudios alcanzados	Secund.-terc.	52
Experiencia laboral	Si	100	Experiencia laboral	Si	87
Situación laboral	Con trabajo	82	Situación laboral	Con trabajo	56
	Fallecido	8		Amo de casa	21
Cantidad de horas semanales que trabaja el padre	Más de 45 h	52	Cantidad de horas semanales que trabaja la madre	35 – 45 h	54
	35 – 45 h	38		Más de 45 h	24
	Menos de 35 h	10		Menos de 35 h	20
Puesto alcanzado	Jerárquico	64	Puesto alcanzado	Jerárquico	34
	Otro: Independ	11		Administrativo	27

Cuadro 6.09 Significaciones del trabajo según percepción de otros

Indicadores en grupo familiar	Codificación	Total (n=212)	Género		Edad	
			Varón (n=97)	Mujer (n=115)	20-24 años (n=100)	25-29 años (n=112)
Importancia que el padre le da al trabajo	Más	73	75	71	61	85
	Mediana	15	14.5	14.7	18	12
	Menos	1	1	1	1	1
Importancia que la madre le da al trabajo	Más	46	44	47	46	45.6
	Mediana	40	43.3	37.4	39	41
	Menos	3	4.1	2.6	4	2.7
Disfrute del padre respecto de su trabajo	Bastante	41	42	44	42	43
	Mucho	38	34	43	38	39
	Algo	14	19	11	15.5	14
	Nada	4	5	3	4	4
Disfrute de la madre respecto de su trabajo	Bastante	40	42	41	41	42
	Mucho	34	34	36	35	35
	Algo	19	20	19	20	19
	Nada	4	4	4	4	4
Compatibilidad vida familiar y trabajo lograda por el padre	Alto	36	39	36	39	36
	Algo alto	33	32	37	36	33
	Algo bajo	21	17	25	17	26
	Bajo	7	12	3	8	6
Compatibilidad vida familiar y trabajo lograda por la madre	Alto	46	47	49	52	45
	Algo alto	30	30	32	30	33
	Alto bajo	15	19	13	16	16
	Bajo	5	3	6	3	7
Varón: más responsable de mantener económicam. a la flia.	No	66	61	70	63	69
	Si	34	39	30	37	31
Mujer: más responsabilidad en el cuidado de los hijos	No	61	67	56	58	63
	Si	39	33	44	42	37

Cuadro 6.10 Significaciones del trabajo según situaciones laborales percibidas en los grupos de pertenencia socio-cultural. Medianas y Medias según Género y grupos de Edad

Indicadores de la Experiencia Laboral de otros	Total (n=212)		Varón (n=97)		Mujer (n=115)		20-24 años (n=100)		25-29 años (n=112)	
	Md	M	Md	M	Md	M	Md	M	Md	M
Presión	3,00	3.09	3.00	2.94	3.00	3.23	3.00	2.98	3.00	3.20
Horas extras	3,00	2.91	3.00	2.72	3.00	3.06	3.00	2.86	3.00	2.95
Tener que hacer cosas que no acuerda	3,00	2.73	2.00	2.58	2.00	2.86	2.00	2.78	2.00	2.69
Incumplimiento de la organización	3,00	2.58	2.00	2.46	2.00	2.67	2.00	2.51	2.00	2.63
Maltrato por parte del jefe y/o un superior	2,00	2.32	2.00	2.18	2.00	2.43	2.00	2.32	2.00	2.31
Malestar con compañeros de trabajo	2,00	2.28	2.00	2.13	2.00	2.40	2.00	2.30	2.00	2.26
Ser ignorado	2,00	2.16	2.00	2.13	2.00	2.17	2.00	2.15	2.00	2.16

6.03 Significaciones que los jóvenes dan al trabajo

✓ Grado de importancia que le otorga al trabajo (“Centralidad del trabajo”)

Importancia Absoluta:

Los jóvenes universitarios le otorgan al trabajo un nivel de importancia medio/alto, habiendo obtenido puntuaciones $M=5.29$ ($SD1.239$), reflejando un incremento en dicha connotación cuando se les plantea un escenario a 5 años, alcanzando una $M=5.68$ ($SD1.062$). Queda en evidencia al obtener las puntuaciones de la Mediana: teniendo en cuenta el nivel de importancia actual, corresponde una $Md=5,00$, mientras que pensando en un escenario a 5 años, los valores aumentan a $Md=6,00$. Asimismo, queda plasmado al ver la diferencia de los porcentajes, como se presentan en las figuras 6.36 y 6.37.

Figura 6.36. Nivel de importancia del trabajo que los jóvenes le dan al trabajo. Porcentajes en población total

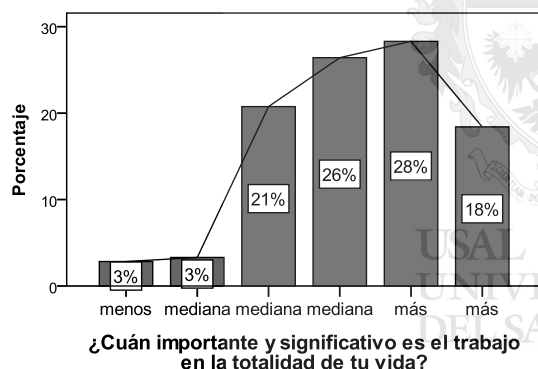
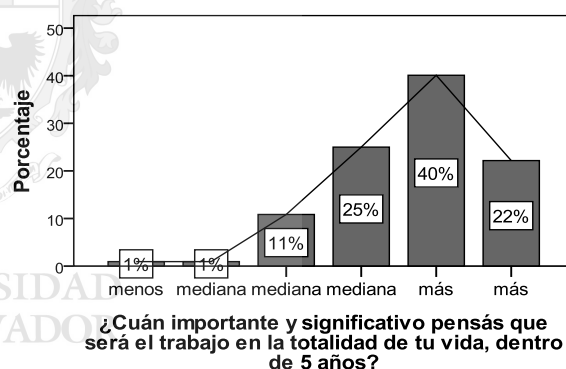


Figura 6.37. Nivel de importancia que piensan que le darán al trabajo dentro de 5 años. Porcentajes en población total



Esta variación en el nivel de importancia queda en evidencia al reagrupar los siete indicadores originales del cuestionario, en tres niveles: unificando las opciones uno y dos en un nivel que denominamos *Menos*, tres, cuatro y cinco conforman un nivel intermedio *Mediana*, y el mayor gradiente: *Más*, integrado por las opciones seis y siete. Como se visualiza en las siguientes tablas, el nivel de importancia actual estaría distribuido entre las opciones Mediana y Más, mientras que considerando una proyección a cinco años, se incrementa notoriamente el nivel de importancia (ver tablas 6.25 y 6.26).

Tabla 6.25. Nivel de importancia del trabajo en la totalidad de su vida. Porcentajes para población total

¿Cuán importante y significativo es el trabajo en la totalidad de tu vida?	N	%
menos	6	2,8
mediana	107	50,5
más	99	46,7
Total	212	100,0

Tabla 6.26. Nivel de importancia que tendrá el trabajo en la totalidad de su vida, dentro de 5 años. Porcentajes para población total

¿Cuán importante y significativo pensás que será el trabajo en la totalidad de tu vida, dentro de 5 años?	N	%
menos	2	,9
mediana	78	36,7
más	132	62,3
Total	212	100,0

Considerando el género y la edad, las diferencias en lo que se refiere al nivel de importancia que los jóvenes le dan al trabajo, son poco relevantes y asimismo, estadísticamente no significativas. Sólo se detecta cierta tendencia en los jóvenes de 20 a 24 años a otorgarle al trabajo un menor nivel de importancia respecto de los jóvenes de 25 a 29 años, confirmando lo que anteriormente se señaló respecto del mayor interés de aquellos de cursar sus estudios universitarios, por sobre el trabajo. Y en lo que se refiere a una proyección a cinco años, se detecta un incremento en el nivel de importancia que la mujer estima que le dará al trabajo, superando los valores otorgados por el varón (sobre todo queda de manifiesto al agrupar las siete opciones, en tres; ver tablas 6.27 y 6.28)

Tabla 6.27. Nivel de importancia del trabajo que los jóvenes le dan al trabajo. Porcentajes según Género y Edad

	Género		Rango de Edad	
	Varón	Mujer	20 a 24	25 a 29
	n=97	n=115	n=100	n=112
Menos	3,10%	2,60%	5,00%	0,90%
Mediana	49,50%	51,30%	50,00%	50,90%
Más	47,40%	46,10%	45,00%	48,20%

Gráfico 6.28. Nivel de importancia que piensan que le darán al trabajo dentro de 5 años. Porcentajes según Género y Edad

	Género		Rango de Edad	
	Varón	Mujer	20 a 24	25 a 29
	(n=97)	(n=115)	(n=100)	(n=112)
Menos	2,10%	0,00%	2,00%	0,00%
Mediana	38,10%	35,70%	35,00%	38,40%
Más	59,80%	64,30%	63,00%	61,60%

Importancia Relativa según esferas de la vida:

Considerando distintas esferas de la vida del joven, éste le otorga al trabajo un lugar secundario respecto de la familia, la amistad y los estudios, emergiendo éstas en este orden de importancia (ver tabla 6.29).

Tabla 6.29. Importancia del trabajo según distintas esferas de la vida. Medias, Medianas y Desvíos típicos para población total

	De mayor a menor nivel de importancia →						
	Familia	Amistad	Estudio/ Profesión	Trabajo	Ocio	Comunidad	Religión
N	211	211	211	211	211	211	211
Media	1.67	2.63	3.32	2.93	4.45	5.90	6.00
Mediana	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00
Desv.típ.	1.295	1.141	1.287	1.306	1.356	1.290	1.668

Al analizar la variable género, emerge con nivel de significación la esfera Familia, como prioritaria en la importancia que le dan los jóvenes en su vida: $F(210)=18,158$; $p=.000$; particularmente en el grupo de las mujeres, en las cuales se obtuvo una puntuación $M=1.34$ (SD.917) respecto de los varones que alcanzaron una valoración de $M=2.07$ (SD1.551), nuevamente evidenciando la vigencia de los tradicionales roles del varón y la mujer (ver tabla E.6).

En lo que respecta a la edad, emergen como estadísticamente significativas las esferas del Trabajo y la Amistad, habiéndose obtenido acerca del Trabajo, la puntuación $F(210)=5.066$; $p=.025$, y respecto de la Amistad, $F(210)=4.578$; $p=.034$.

El grupo de los jóvenes entre 25 y 29 años, le otorga al Trabajo un mayor nivel de importancia respecto de los más jóvenes, habiendo obtenido una $M=3.74$ (SD1.319) en comparación a los valores alcanzados en el grupo de los que tienen entre 20 y 24 años: $M=4.14$ (SD1.263). Esta información se comprende al concebir que los jóvenes que son mayores se encuentran más orientados a desarrollarse laboralmente, no sólo por deseos de independizarse, sino también por estar generalmente finalizando sus estudios universitarios, o bien ya se han graduado.

Por el contrario, acerca de la esfera Amistad, queda en evidencia la mayor importancia que le otorgan los jóvenes que son menores, siendo las puntuaciones: $M=2.45$ (SD1.095) en comparación a los niveles de importancia que le otorgan los de 25 a 29 años, $M=2.78$ (SD1.163). Del mismo modo que lo señalado anteriormente, responde a intereses de los jóvenes de acuerdo a su etapa de la vida. Muchos de ellos se encuentran aún estudiando en la universidad, y le dan prevalencia al estudio y las amistades, por sobre el trabajo. Les interesa independizarse de su familia, pero la fuerza para ello es aún menor que las de los jóvenes de mayor edad (ver tabla E.7).

✓ **Percepción sobre las funciones que tiene el trabajo**

Considerando las puntuaciones Medianas y Medias, se ordenaron las afirmaciones referidas a las funciones que tiene el trabajo, desde un mayor a un menor nivel de acuerdo con las mismas (ver tabla 6.30).

Tabla 6.30. Funciones del trabajo. Medias, Medianas y Desvíos típicos, para población total

Nivel de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:	N	Md	M	SD
El trabajo posibilita concretar proyectos pers. a mediano y largo plazo	212	6.00	5.94	1.480
El trabajo permite a las personas sentirse bien al lograr resultados	212	6.00	5.45	1.558
El trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio	212	5.00	4.99	1.473
La principal función del trabajo es la de producir ingresos	212	5.00	4.92	1.493
La principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas	212	4.00	4.31	1.436
El trabajo consiste princ. en una forma útil de servir a la sociedad	212	4.00	4.18	1.607
El trabajo tiene la función principal de dar status y prestigio	212	4.00	3.63	1.643
El trabajo tiene la función princ. de mantener ocupadas a las personas	212	3.00	3.38	1.827

Considerando las puntuaciones Md=6, surgieron con el mayor nivel de acuerdo las dos frases que se incorporaron al cuestionario original utilizado por la Dra. Filippi, a partir del desarrollo de la primera fase de la investigación. A saber: que el trabajo es un medio para concretar proyectos personales a mediano y largo plazo y que permite a las personas sentirse bien al lograr resultados.

Es evidente que para los jóvenes, el realizar estudios universitarios los predispone a desarrollar expectativas de poder plasmar sus sueños, alcanzar sus ideales, así como desarrollar trabajos en los que puedan efectuar aportes y lograr resultados.

Resulta relevante focalizar en las dos frases que adhirieron el menor nivel de acuerdo de parte de los jóvenes. Son la asociación del trabajo con la de ser un medio para adquirir status y prestigio, y la afirmación referida a que su función es mantener ocupadas a las personas. Sobre la primera de ellas, cabe señalar las escasas garantías que da el tener un estudio universitario para conseguir un trabajo de calidad que dé status y prestigio. Y acerca de la segunda de ellas, el disponer de estudios universitarios los predispone a considerar al trabajo no sólo como una actividad que ocupa a las personas, sino también como un modo de realización personal.

En lo que respecta a las diferencias según género, emergen como estadísticamente significativas las afirmaciones referidas a la función del trabajo respecto de Permitir contactos interesantes siendo $F(210)=7.86$; $p=.00$, Ser básicamente interesante y satisfactorio de acuerdo al puntaje $F(210)=8.77$; $p=.00$, el Facilitar sentirse bien al lograr resultados, considerando los valores $F(210)=4.37$; $p=.03$, y la posibilidad de Concretar proyectos personales a mediano y largo plazo, siendo $F(210)=8.10$; $p=.00$. En todas ellas, las mujeres connotan un mayor nivel de acuerdo en comparación con los varones.

Al tener en cuenta las puntuaciones obtenidas en la afirmación referida a que La principal función del trabajo es la de producir ingresos, en los varones $M=5.12$ ($SD1.488$) y en las mujeres $M=4.74$ ($SD1.481$), esto adquiere relevancia, particularmente por ser identificada como la única entre las afirmaciones presentadas en las que el varón manifiesta un mayor nivel de acuerdo, en comparación con el grupo de las mujeres. Esta situación estaría plasmando la importancia que aún hoy tiene la identificación de los varones con su rol tradicional de ser proveedores materiales de la familia (ver tabla E.8).

Considerando la edad, surge como estadísticamente significativo el indicador referido a la función del trabajo como posibilitador de generar contactos interesantes con otras personas, siendo $F(210)=7.60$; $p=.00$. Queda en evidencia un mayor nivel de acuerdo en el grupo de los que tienen entre 20 y 24 años, habiendo obtenido una $M=4.59$ ($SD1.256$), en comparación con los valores derivados del grupo de los más grandes siendo $M=4.05$ ($SD1.541$). Los que tienen menor edad poseen más expectativas acerca de los vínculos que el trabajo propicia. Es de suponer que quienes son mayores disponen de una experiencia laboral que los indujo a debilitar dicha concepción (ver tabla E.9).

✓ **Caracterización del trabajo ideal**

El ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales son los indicadores más importantes ($Md=7.00$ y $M=6.00$).

Entre ellos, se destaca El buen ambiente de trabajo, siendo el único que alcanzó la $Md=7.00$ y $M=6.32$, confirmando lo señalado acerca de que el entorno de trabajo es significado con elevados niveles de importancia. Considerando los referidos a aspectos vinculares, se encuentran los focalizados en las relaciones

interpersonales con jefes, supervisores y compañeros de trabajo, así como también en general, el tipo de personas con las que interactúan en el ámbito laboral.

También hay otros indicadores asociados a cuestiones vinculares, sobre todo en la relación con su referente: el recibir un reconocimiento por su trabajo, y el disponer de pautas y objetivos de trabajo que sean claros. Además, el respeto del entorno por las normas que fija la autoridad.

Todos estos indicadores fueron significados como importantes, reflejándose en las puntuaciones de una $Md=6$ (ver tabla 6.31 en el que se detallan estos indicadores con sus correspondientes M y Md).

Tabla 6.31. Características del trabajo ideal referidos al ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales. Medias y Medianas para la población total

Importancia que tiene cada uno de los siguientes elementos y características relacionadas con el trabajo	M	Md
El buen ambiente de trabajo	6.32	7.00
Un vínculo respetuoso por parte de los jefes – “que me traten bien”	6.18	6.00
Las buenas relaciones interpersonales con los compañeros	6.12	6.00
Recibir reconocimiento por el trabajo realizado	6.00	6.00
Disponer de pautas y objetivos claros para trabajar	5.96	6.00
Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores	5.87	6.00
El tipo de personas con las que se trabaja	5.79	6.00
El respeto de las normas que fija la autoridad	5.42	6.00

Teniendo en cuenta los indicadores que se refieren a las características del puesto de trabajo y las oportunidades profesionales que asocian al mismo, se destaca la importancia que le otorgan a poder desempeñarse con autonomía, realizando tareas que les resulten interesantes, pudiendo aportar sus ideas y resolver situaciones que se les presenten como desafíos (ver tabla 6.32).

Les motiva tener la oportunidad de aprender en el puesto de trabajo y que las exigencias que éste les implique sean acordes a su preparación y experiencia profesional. Asimismo, denotan interés por trabajar en equipo.

Dentro de esta misma categoría, aunque con un menor nivel de importancia en comparación con las recién citadas, se encuentran las oportunidades de ascenso y promoción que encuentren en su trabajo, además de las posibilidades que perciban que tienen para su desarrollo profesional, ya sea desempeñando roles de liderazgo y supervisión, o bien de ocupar algún puesto que le implique mayor responsabilidad.

Tabla 6.32. Características del trabajo ideal referidas al puesto y oportunidades profesionales asociadas al mismo. Medias y Medianas para la población total

Importancia que tiene cada uno de los siguientes elementos y características relacionadas con el trabajo	M	Md
Tener una gran autonomía para realizar el trabajo	5.61	6.00
Que el trabajo que hago sea interesante	6.16	6.00
Tener la oportunidad de aportar ideas, resolver problemas y/o introducir cambios	6.05	6.00
Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo	5.94	6.00
Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y mi preparación o experiencia	5.50	6.00
Tener la posibilidad de trabajar en equipo	5.46	6.00
Las oportunidades de ascenso o promoción	5.41	5.00
Tener la oportunidad de liderar equipo y supervisar	5.18	5.00
Ocupar un cargo o puesto de gran responsabilidad	5.14	5.00

Se pudo identificar una tercera categoría asociada con aspectos de la organización, más intrínsecos a ella, y que por ende, resultan menos controlables para el joven. Entre ellas, la que más se destaca en importancia es la referida al horario, confirmando ser éste un factor relevante en la significación del joven hacia el trabajo.

También le otorgan importancia a la estabilidad que les ofrece el empleo, el dinero que recibirán por ello, las condiciones físicas del lugar de trabajo y el tipo de ocupación / profesión en la que trabajan. Estos indicadores estarían asociados a las experiencias laborales de los jóvenes respecto de conseguir empleos que no siempre están relacionados con sus estudios universitarios, que la remuneración es reducida o bien son trabajos temporarios o por períodos de tiempo reducidos.

Quedaron en los niveles de menor importancia los relacionados con las tareas y actividades en general que tienen que hacer, así como el producto o servicio que brinda la organización, ésta en sí misma y la innovación tecnológica que ofrece. En todas ellas las puntuaciones alcanzadas no superan una Md=5.00 (ver tabla 6.33).

Tabla 6.33. Características del trabajo ideal referidas a las tareas y la organización. Medias y Medianas para la población total

Importancia que tiene cada uno de los siguientes elementos y características relacionadas con el trabajo	M	Md
Tener un horario adecuado	6.00	6.00
Tener una buena estabilidad en el empleo	5.88	6.00
Tener un buen sueldo	5.85	6.00
Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...)	5.85	6.00
El dinero que se consigue con el trabajo	5.75	6.00
El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja	5.75	6.00
Las tareas que se realizan mientras se trabaja	5.43	5.00
El producto o servicio que resulta del trabajo	5.30	5.00
Tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo	5.11	5.00
La empresa u organización para la que se trabaja	4.97	5.00
La innovación tecnológica que provee la organización	4.83	5.00

Teniendo en cuenta el análisis de esta dimensión, se puede afirmar que para los jóvenes, un trabajo ideal tiene que brindar la oportunidad de participar de un buen clima laboral, en el que se desarrolle un vínculo de respeto y reconocimiento por parte de la autoridad, que le brinde pautas y objetivos de trabajo que sean claros y que le permitan trabajar con autonomía en su puesto de trabajo. Asimismo, que se les permita aportar ideas y brindar soluciones, prefiriendo trabajar en equipos, entablando buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. Que se les asignen trabajos interesantes, acordes a sus intereses, formación universitaria y experiencia laboral. Y que pueda desarrollarlo dentro de un horario de trabajo conveniente, a la vez de que sea un empleo estable y por el que le retribuyan con un sueldo apropiado. También valoran las buenas condiciones físicas de trabajo.

Dichas características prevalecen sobre otras que también les son de interés pero que estarían en un segundo término respecto de las citadas, tales como las oportunidades de crecer dentro de una organización, liderar y ocupar puestos de jerarquía, así como la organización en sí misma, su innovación tecnológica, y el producto o servicio que ofrecen.

Considerando la variable género, se encontraron algunos indicadores con diferencias más notorias que permiten considerarlos relevantes en la construcción de las significaciones que los jóvenes dan al trabajo.

Emerge nuevamente como importante para las jóvenes mujeres, sus expectativas respecto de que el trabajo sea un medio de aprendizaje, que les resulte interesante y sea acorde a sus competencias profesionales (ver tabla 6.34).

Tabla 6.34. Nivel de importancia de características del trabajo ideal, considerando las tareas. Porcentajes según Género

<i>Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo</i>	<i>Que el trabajo que hago sea interesante</i>			<i>Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y mi preparación o experiencia</i>		
Género	Género			Género		
Varón (n=97)	Mujer (n=115)	Varón (n=97)	Mujer (n=115)	Varón (n=97)	Mujer (n=115)	
1- poco	0%	0%	0%	1- poco	0%	0%
2- poco	2,10%	0,90%	1,00%	2- poco	0%	0%
3- de ac.	3,10%	2,60%	4,10%	3- de ac.	5,20%	5,20%
4- de ac.	10,30%	3,50%	4,10%	4- de ac.	24,70%	9,60%
5- de ac.	21,60%	18,30%	16,50%	5- de ac.	26,80%	23,50%
6- muy	25,80%	29,60%	34,00%	6- muy	25,80%	33,00%
7- muy	37,10%	45,20%	40,20%	7- muy	17,50%	28,70%

Asimismo, refuerza la importancia que para las mujeres tiene el entorno social en el ámbito laboral, sobre todo respecto de los vínculos con sus supervisores y jefe, esperando que se sustente primordialmente en el respeto (ver tabla 6.35).

Tabla 6.35. Nivel de importancia de características del trabajo ideal, considerando los vínculos. Porcentajes según Género

<i>Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores</i>			<i>Un vínculo respetuoso por parte de los jefes</i>			<i>El respeto de las normas que fija la autoridad</i>		
Género			Género			Género		
	Varón	Mujer		Varón	Mujer		Varón	Mujer
	(n=97)	(n=115)		(n=97)	(n=115)		(n=97)	(n=115)
1-poco	1,00%	0,00%	1-poco	0%	0%	1-poco	2,10%	0,90%
2-poco	1,00%	0,00%	2-poco	1,00%	0,00%	2-poco	0,00%	1,70%
3-de ac.	3,10%	1,70%	3-de ac.	2,10%	0,90%	3-de ac.	7,20%	4,30%
4-de ac.	9,30%	7,80%	4-de ac.	5,20%	3,50%	4-de ac.	17,50%	7,00%
5-de ac.	21,60%	15,70%	5-de ac.	15,50%	12,20%	5-de ac.	28,90%	27,00%
6-muy	34,00%	38,30%	6-muy	30,90%	34,80%	6-muy	24,70%	36,50%
7-muy	29,90%	36,50%	7-muy	45,40%	48,70%	7-muy	19,60%	22,60%

En lo que respecta a los varones, se destacan dos indicadores que reflejan la importancia que para ellos tiene el dinero que reciben por el trabajo que realizan, además de la motivación que les produce la oportunidad de liderar un equipo de trabajo. Ambos aspectos laborales están asociados a cuestiones asociadas con el poder, que fortalecen la identidad varonil y los tradicionales roles socialmente instituidos (ver tabla 6.36).

Tabla 6.36. Características del trabajo ideal, considerando el dinero y la oportunidad de liderar equipos. Porcentajes según Género

<i>El dinero que se consigue con el trabajo</i>			<i>Tener la oportunidad de liderar un equipo</i>		
Género			Género		
	Varón	Mujer		Varón	Mujer
	(n=97)	(n=115)		(n=97)	(n=115)
1-poco de acuerdo	1,00%	0,00%	1-poco de acuerdo	3,10%	0,90%
2-poco de acuerdo	1,00%	0,90%	2-poco de acuerdo	2,10%	0,90%
3-de acuerdo	2,10%	1,70%	3-de acuerdo	7,20%	9,60%
4-de acuerdo	8,20%	11,30%	4-de acuerdo	10,30%	27,00%
5-de acuerdo	24,70%	28,70%	5-de acuerdo	21,60%	24,30%
6-muy de acuerdo	23,70%	28,70%	6-muy de acuerdo	26,80%	24,30%
7-muy de acuerdo	39,20%	28,70%	7-muy de acuerdo	28,90%	13,00%

Considerando las particularidades de los jóvenes según los grupos de edad, son los mayores quienes otorgan un mayor nivel de importancia al ambiente de trabajo, así como a la oportunidad de trabajar en equipo. Posiblemente debido a que ya superaron el entusiasmo derivado de las primeras experiencias laborales, por lo que comienzan a tomar relevancia en sus significaciones otras cuestiones de la actividad laboral (ver tabla 6.37).

Tabla 6.37. Nivel de importancia de características del trabajo ideal referidos al ambiente de trabajo y la posibilidad de liderar equipos. Porcentajes según grupos de edad

<i>El ambiente de trabajo</i>			<i>Tener la posibilidad de trabajar en equipo</i>		
	Rango de Edad			Rango de Edad	
	20 a 24 (n=100)	25 a 29 (n=112)		20 a 24 (n=100)	25 a 29 (n=112)
1-poco de ac.	0%	0%	1-poco de ac.	1,00%	0,00%
2-poco de ac.	1,00%	0,90%	2-poco de ac.	1,00%	2,70%
3- de acuerdo	2,00%	0,90%	3-de acuerdo	3,00%	5,40%
4-de acuerdo	3,00%	0,90%	4-de acuerdo	19,00%	10,70%
5-de acuerdo	12,00%	8,00%	5-de acuerdo	34,00%	21,40%
6-muy de ac.	31,00%	33,00%	6-muy de ac.	22,00%	30,40%
7-muy de ac.	51,00%	56,30%	7-muy de ac.	20,00%	29,50%

Por el mismo motivo, se estima que valoran las actividades según sean éstas interesantes para el joven, del mismo modo que las connotan según sea el producto o servicio que brindan en la organización. Se recuerda que, en un inicio, muchos de los jóvenes comienzan a trabajar sin priorizar las actividades que realizan, mientras que a medida que son mayores, tienen expectativas de realizar tareas más acordes a sus estudios profesionales. Esto permite comprender la mayor importancia que los jóvenes de 25 a 29 años le otorga a las actividades y tareas que realizan, por sobre la significación que le dan los jóvenes de menor edad (ver tabla 6.38).

Tabla 6.38. Nivel de importancia de características del trabajo ideal referidos a las tareas y el producto o servicio que resulta de su trabajo. Porcentajes según grupos de edad

<i>Que el trabajo que hago sea interesante</i>			<i>El producto o servicio que resulta del trabajo</i>		
	Rango de Edad			Rango de Edad	
	20 a 24 (n=100)	25 a 29 (n=112)		20 a 24 (n=100)	25 a 29 (n=112)
1-poco de acuerdo	0%	0%	1-poco de acuerdo	2,00%	1,80%
2-poco de acuerdo	0,00%	0,90%	2-poco de acuerdo	2,00%	1,80%
3-de acuerdo	1,00%	3,60%	3-de acuerdo	6,00%	4,50%
4-de acuerdo	7,00%	0,90%	4-de acuerdo	15,00%	16,10%
5-de acuerdo	17,00%	8,90%	5-de acuerdo	32,00%	21,40%
6-muy de acuerdo	37,00%	33,90%	6-muy de acuerdo	27,00%	31,30%
7-muy de acuerdo	38,00%	51,80%	7-muy de acuerdo	16,00%	23,20%

Para el grupo de jóvenes entre 20 y 24 años es relevante la innovación tecnológica que les provee la organización. Una explicación posible es que, a pesar de la cercanía de las edades, los más jóvenes están más habituados con la tecnología que quienes son más grandes, por lo que aumentan las expectativas que tienen respecto de esos recursos que les proveen desde la organización (ver tabla 6.39).

Tabla 6.39. Nivel de importancia de características del trabajo ideal referidos a la innovación tecnológica. Porcentajes según grupos de edad

<i>La innovación tecnológica que provee la organización</i>		
	Rango de Edad	
	20 a 24 (n=100)	25 a 29 (n=112)
1-poco de acuerdo	0,00%	1,80%
2-poco de acuerdo	5,00%	1,80%
3-de acuerdo	14,00%	13,40%
4-de acuerdo	20,00%	30,40%
5-de acuerdo	23,00%	19,60%
6-muy de acuerdo	22,00%	20,50%
7-muy de acuerdo	16,00%	12,50%

✓ Creencias normativas sociales acerca del trabajo

En líneas generales, otorgan mayor importancia a los Derechos que a los Deberes. Esto queda en evidencia al comparar las Medianas de los grupos comprendidos por los Deberes (Md=6 y Md=5) y los Derechos (Md=5 y Md=4).

En lo que respecta a los Derechos, sobresalen tres de los cinco indicadores, con un valor de Md=6. A saber: la importancia que le otorgan al sistema educativo en tanto que toda persona tendría que ser capacitada para desempeñar un buen trabajo, la posibilidad de realizar trabajos con sentido e interesantes, y que toda persona que quisiera trabajar debería tener la oportunidad de hacerlo (ver tabla 6.40).

Tabla 6.40. Derechos y deberes asociados con el trabajo. Medias, Medianas y Desvíos típicos para población total

DERECHOS	M	Md	SD	DEBERES	M	Md	SD
Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas a desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente	5.90	6.00	1,316	Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro	5.08	5.00	1.323
Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante	5.55	6.00	1,458	La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador	4.29	4.00	1,450
A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo	5.47	6.00	1,708	Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo	4.18	4.00	1.691
Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo	5.19	5.00	1,401	El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa	4.04	4.00	1,738
Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo	4.66	5.00	1,524	Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación	3.74	4.00	2,020

Focalizando la atención en los Deberes, prevalece un indicador con una valoración de $M_d=5$, que versa sobre la importancia que le dan a la posibilidad de ahorrar en vistas a un proyecto a futuro (ver tabla 6.45).

Profundizando el análisis de los indicadores referidos a los deberes y a los derechos según género, surgen diferencias estadísticamente significativas en el indicador referido a que *Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante*, siendo $F_{(209)}=5,426$; $p=.02$. Las mujeres le otorgan mayor relevancia a dicha creencia habiendo obtenido éstas una valoración de $M=6,57$ (SD 1,709), en comparación a una $M=5,30$ (SD 1,170) correspondiente a los varones.

En lo que respecta a los Deberes, ambos grupos según género puntúan de manera relevante -en comparación a las otras opciones-, el ítem referido a la importancia del ahorro con miras a un futuro. Deja en evidencia la significación del trabajo respecto de orientarse a un futuro en la concreción de sus sueños.

Del mismo modo, tanto los jóvenes varones como las jóvenes mujeres, le dan menor importancia – respecto de los otros ítems- al deber de valorar el trabajo aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación. Entendiéndose esta valoración al comprender que se trata de jóvenes con estudios universitarios, que aspiran a poder desarrollarse laboralmente realizando tareas acordes con sus intereses profesionales.

En lo que respecta a los Derechos, es concidente en ambos grupos según género, la connotación que le otorgan al sistema educativo, como obligación de éste de capacitar a las personas para desempeñar un buen trabajo, siempre que se esfuercen para ello. Así como este indicador emerge como el más valorado, del mismo modo es concidente el menor índice derivado tanto en los varones como en las mujeres a los derechos de todo trabajador para recibir una actualización de su formación por parte de la empresa para la cual trabajan o bien que ésta le asegure otro trabajo. Al respecto, queda en evidencia una actitud más emprendedora y responsable de sí y su futuro, valorando el esfuerzo. Si se analizan las diferencias con las otras opciones, queda de manifiesto que estos jóvenes con estudios universitarios tienden a involucrarse con el desarrollo de su propio recorrido laboral y profesional. En este sentido, no suelen identificarse con las opciones que hacen referencia a una postura más pasiva y receptora respecto del entorno (ver tabla 6.41).

Tabla 6.41. Derechos y deberes asociados con el trabajo. Medias según sexo

DERECHOS	Varón n= 97	Mujer n=114	DEBERES	Varón n=97	Mujer n=114
	M	M		M	M
Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas a desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente	5,91	5,89	Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro	5,14	5,03
Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante	5,30	5,76	La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador	4,20	4,37
A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo	5,38	5,54	Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo	4,24	4,12
Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo	5,21	5,18	El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa	3,94	4,13
Si las habilidades de un trabajador se quedan desfazadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo	4,80	4,54	Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación	3,88	3,62

En lo que respecta a la edad, existen diferencias estadísticamente significativas en el indicador referido a que *La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador*, siendo $F_{(209)} = 5,497$; $p = .02$. Los jóvenes que tienen entre 20 y 24 años de edad, alcanzaron una $M = 4,54$ (SD 1,466), indicando que depositan en el trabajador un mayor nivel de responsabilidad respecto de la mejora en su trabajo, en comparación a los jóvenes que tienen más edad que ellos, con una valoración de $M = 4,07$ (SD 1,406). No son relevantes las particularidades según edad para los otros indicadores referidos a las creencias sociales sobre el trabajo (ver tabla 6.42).

Tabla 6.42. Derechos y deberes asociados con el trabajo. Medias según edad

DERECHOS	20-24 años n= 99	25-29 años n=112	DEBERES	20-24 años n= 99	25-29 años n=112
	M	M		M	M
Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas a desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente	5,96	5,84	Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro	5,13	5,04
Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante	5,59	5,52	La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador	4,54	4,07
A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo	5,43	5,50	Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo	4,27	4,09
Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo	5,11	5,26	El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa	4,15	3,95
Si las habilidades de un trabajador se quedan desfazadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo	4,65	4,67	Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación	3,82	3,67

6.04 Significación del trabajo según variables intervinientes

Se analizó la significación que el joven le da al trabajo de acuerdo a la incidencia de distintas variables intervinientes, estimándose que podrían detectarse particularidades según los resultados obtenidos en la primera fase de la investigación. A saber:

- meses / años de experiencia laboral
- acuerdo del estudio universitario con el trabajo que realiza
- cantidad de horas semanales de trabajo según contrato laboral
- nivel educativo alcanzado por el padre y por la madre
- importancia que el padre y la madre le dan al trabajo
- percepción del disfrute del padre y la madre en su relación con el trabajo
- nivel de compatibilidad entre la vida familiar y el trabajo lograda por el padre y la madre

A continuación se presentan algunos de los resultados obtenidos, aquellos que se evidenciaron con mayor nivel de relevancia, ordenados según las detalladas dimensiones del significado del trabajo: a- nivel de importancia absoluta y relativa, en el que también se incluye el nivel de importancia que le otorgan a los estudios universitarios; b- funciones del trabajo; c- trabajo ideal; d- creencias normativas sociales, en tanto derechos y deberes de los trabajadores.

✓ Nivel de importancia absoluta y relativa acerca del trabajo

Nivel de importancia absoluta:

- Queda en evidencia una relación directa con los niveles de importancia que perciben que sus padres le dan al trabajo (Md=5 asciende a Md=6 en el grupo de jóvenes que significan que tanto su madre como su padre le otorgan un Alto nivel de importancia al trabajo. Refleja la relevancia que tienen las significaciones familiares acerca del trabajo en la construcción de las mismas en los jóvenes.

Nivel de importancia relativa:

- Se relevan diferencias según la carga horaria semanal que el joven trabaja. A medida que aumenta la cantidad de horas que el joven trabaja en la semana, se incrementa el nivel de importancia que le da a la actividad laboral, asemejándose al lugar que le otorga a los estudios y la profesión, decayendo la relevancia que le otorga a la amistad (Md= 2 correspondiente a la amistad,

desciende a un valor 3, coincidiendo con el índice alcanzado por el trabajo y los estudios).

- También quedó en evidencia una asociación con la compatibilidad que sus padres logran entre la vida familiar y laboral. Los jóvenes que perciben un bajo nivel de conciliación al respecto (sobre todo en el padre), tienden a otorgar una mayor relevancia al Ocio. Posiblemente esté manifestando el malestar que experimentan los jóvenes cuando está deteriorado el equilibrio entre la vida familiar y laboral de sus padres, valorando el tiempo libre y la diversión para su vida personal.

Importancia del estudio para conseguir mejores oportunidades laborales:

- Aquellos jóvenes que tienen menos de un año de experiencia laboral, otorgan un mayor nivel de importancia a poseer estudios universitarios para ser más competitivos en el mercado laboral ($Md=7$ respecto de $Md=6$, valor alcanzado por el grupo que tiene más de un año de experiencia laboral). Una explicación posible es que refleja los ideales y elevadas aspiraciones de los estudiantes universitarios, los que se debilitan una vez que se insertan en el mercado laboral, experimentando las dificultades que se les presentan para conseguir un empleo acorde a sus expectativas profesionales.
- Teniendo en cuenta los estudios alcanzados por las madres, se comprende que las que alcanzan un nivel universitario son transmisoras del valor de éstos ($Md=6$ asciende a $Md=6.5$). Esta tendencia de dar mayor significación a los estudios de acuerdo a los que posee la madre no se observa al considerar el nivel de estudios alcanzados por el padre.
- Se detecta una relación inversa por la cual a menor nivel de disfrute laboral percibido en los padres, mayor importancia otorgada al estudio. Y sobre todo cuando es percibido en la madre ($Md=6$, correspondiente a la importancia que le otorgan al estudio universitario, asciende a $Md=6.5$ en el caso del padre, y en el caso de la madre, el valor de $Md=6$ se incrementa a $Md=7$).

✓ **Funciones del trabajo**

- Las expectativas al insertarse en el mercado laboral, están orientadas al establecimiento de Vínculos interpersonales que les resulten interesantes, los cuales, a medida que adquieren mayor experiencia laboral, se debilitan como función primordial del trabajo ($Md=5$ decrece a $Md=4.5$).

- A medida que disminuye la carga horaria semanal que trabaja el joven, se debilita la función de la actividad laboral como que otorga Status y prestigio (Md=4 desciende a Md=3), y de ser un Medio para concretar proyectos personales a mediano y largo plazo (Md=6.5 pasa a Md=6). Se entiende siendo que hay una correlación directa entre la carga horaria y la remuneración que reciben por el trabajo que realizan, por lo que los ingresos económicos no son suficientes para garantizar Status y prestigio, así como facilitar la concreción de proyectos personales a mediano y largo plazo.
- Resulta interesante detectar la relación inversa que hay entre un mayor nivel de estudios alcanzados por el padre y la madre, y una tendencia a debilitarse (aunque se mantiene en niveles elevados) las expectativas de Concretar proyectos personales a mediano y largo plazo (Md=7 desciende hacia Md=6). Seguramente muchos de los jóvenes que tienen padres con estudios universitarios, han vivenciado situaciones en las que el trabajo y el poseer una formación superior no les ha facilitado lograr sus sueños, desacreditándose dicha significación del trabajo.
- A mayor nivel de importancia que el joven percibe que su padre y madre le dan al trabajo, le asigna al trabajo la función de brindar Status y prestigio (Md=3 asciende a Md=4). De igual modo, se detecta una correlación con una mayor percepción de que sus padres logran un elevado nivel de compatibilidad de la vida familiar y el trabajo (el valor de la Md=3 y Md=3.5, asciende a Md=4).
- Existe cierta tendencia a que a mayor disfrute de las madres respecto de su trabajo, los jóvenes conciben más al trabajo como posibilitador de Sentirse bien al lograr resultados (Md=5.50 asciende a Md=6). De igual modo respecto del mayor nivel de compatibilidad entre el trabajo y la familia que el joven percibe en su madre (Md=5.5 aumenta a Md=6). Ahora bien, cuando conciben que es escaso el nivel de compatibilidad de la madre entre la vida familiar y el trabajo, el joven concibe más que el trabajo mantiene ocupadas a las personas (Md=4 decae a Md=3). Sería un modo de desvalorizar dicha actividad laboral y acotar su significado, excluyendo las implicancias intrínsecas que tiene para el hombre.
- Considerando la relación compatible que logra el padre entre la vida familiar y el trabajo, a mayor nivel de satisfacción al respecto, denota cierta tendencia a

acentuar la significación del trabajo como un modo de servir a la sociedad (la Md= 3.5 se incrementa a un valor de Md=4).

✓ Trabajo ideal

- Las características que esperan que tenga el trabajo en el que participen, presenta algunas particularidades si se consideran los años de experiencia laboral que tienen. Aumenta el valor que le otorgan al ambiente de trabajo a medida que poseen más experiencia laboral (el Buen ambiente de trabajo, el Vínculo con su jefe y el Tipo de personas con las que se trabaja). También aumenta el interés por Tener un mejor sueldo y prestan mayor importancia al Producto o servicio que resulta del trabajo. Es de suponer que a medida que transcurre la trayectoria laboral y profesional del joven, éste eleva sus aspiraciones respecto del entorno de trabajo, del producto resultante de su trabajo y de la remuneración que recibe por ello. Asimismo, parece relajarse en lo que respecta al Cumplimiento de las normas que fija la autoridad; al adquirir experiencia laboral, se distiende en lo referido al vínculo con los niveles más jerárquicos.
- Cuando las tareas que realiza no son acordes con los estudios universitarios que poseen, tienden a correlacionar con aspectos del trabajo ideal que compensarían dicha situación: posibilidades de aportar ideas y resolver problemas en el ámbito laboral, realizar trabajos que les resulten interesantes, así como liderar equipos de trabajo y supervisarlos, y tener oportunidades de ascenso y promoción interna.
- Aquellos jóvenes cuyo padre no superó el nivel educativo primario, tiende a connotar al trabajo ideal como aquel en el que puede aprender cosas nuevas, a la vez de participar de un ámbito de trabajo con condiciones físicas saludables (como la iluminación, la temperatura, la limpieza), y el tener un buen sueldo (en todas ellas alcanza una Md=7, siendo menor la valoración en los grupos donde el padre posee más niveles de estudio formal, reflejándose en una Md=6). A medida que aumenta la credencial educativa de los padres, el joven concibe al trabajo ideal como aquel en el cual puede crecer y promocionar dentro de la organización para la cual trabaja, prestando mayor importancia al tipo de tareas que realiza en su puesto (Md=5 aumenta a valores de Md=6). La valoración del recibir reconocimiento por su trabajo, disminuye a medida que también lo hace el nivel educativo tanto del padre como de la madre. Una posible explicación sería que el reconocimiento se

encuentra más asociado a aquellos puestos que se los entiende como calificados al poner en práctica sus conocimientos profesionales (de valores $Md=6$ decrece a índices de $Md=5$). Al igual que con los estudios alcanzados por el padre, también se encuentra una asociación cuando la madre posee estudios universitarios; en esa situación las posibilidades de ascenso en la organización en la que trabajan, surge como característica deseable en este grupo (de $Md=5$ asciende a $Md=6$).

- Se evidencia un mayor nivel de exigencia en aspectos del trabajo ideal, asociado con un menor disfrute laboral del padre. Se vislumbra en la importancia que le otorgan a las condiciones físicas del lugar de trabajo, que el trabajo sea interesante, y tengan oportunidades de realizar aportes y resolver situaciones laborales. Aspiran a poder desarrollarse y crecer en la organización, en un ámbito de trabajo que se caracterice por el buen trato por parte de su superior. Con expectativas de liderar y supervisar equipos de trabajo (en todas ellas con diferencias de Md correspondientes a 1.0).
- Resulta relevante que los valores que emergieron en la asociación efectuada con el nivel de disfrute laboral del padre, son semejantes con los que obtienen al analizar los referidos al nivel de compatibilidad familia trabajo. Asume mayor importancia el sueldo que reciben por su trabajo, pudiendo ser el modo de justificar y menguar el desagrado que le produce la escasa conciliación entre la vida familiar y el trabajo que percibe en su padre. Además se detecta una correlación directa entre el nivel de compatibilidad entre vida familiar y trabajo logrado por el padre, y una mayor valoración de las tareas y el trabajo en equipo (incrementándose la $Md=5$ a $Md=6$) y el respeto por las normas que establece la autoridad (ascendiendo el valor de la $Md=5.5$ a $Md=6$). Teniendo en cuenta el nivel de compatibilidad entre vida familiar y trabajo que perciben en su madre, varían considerablemente las relaciones respecto de referencia al padre. Se detecta que una tercera parte de los indicadores relacionados con el trabajo ideal se incrementan de manera asociada con un alto nivel de conciliación entre la vida familiar y el trabajo (relevándose diferencias de medianas correspondientes a 0.5 y 1.0). Posiblemente esté reflejando un mayor grado de exigencia de la mujer hacia las condiciones laborales que le ofrecen en un trabajo, sin dejar de considerar que desde distintas fuentes bibliográficas se alude a que ellas suelen obtener trabajos menos calificados que los varones. Dichos indicadores se refieren a las oportunidades de ascenso, al ajuste entre las tareas y los estudios profesionales, alcanzar una

mayor autonomía en el puesto, tener posibilidades de liderar equipos de trabajo, además de cuestiones atinentes al ambiente de trabajo y a un vínculo de respeto ya sea por parte de sus superiores hacia su persona, como referido a las normas que fija la autoridad.

✓ **Creencias normativas sociales acerca del trabajo.**

- En quienes tienen menos de un año de experiencia, se destaca – comparándolo con los que tienen más de un año de experiencia - la importancia que le otorgan al sistema educativo, entendiendo que es el responsable de preparar a todas las personas para que puedan realizar un buen trabajo. Se están incorporando en el mercado laboral y tienen como ideal lograr un trabajo calificado a partir de sus estudios universitarios, por lo cual se afianza dicha creencia en el “derecho” de todo ciudadano a desarrollar las competencias necesarias para alcanzar un “buen” trabajo, siendo responsabilidad del sistema educativo (M=6,29; Md=7,00 en comparación a los puntajes obtenidos en el grupo de los que tienen más de un año de experiencia: M=5,82; Md=6,00). El grupo de los que tienen más experiencia, siendo que ya están inmersos en el mercado laboral, y que muchas veces desarrollan tareas alejadas a sus inquietudes, focalizan su atención en el derecho de los ciudadanos a tener un trabajo que tenga sentido y sea interesante (M=5,58; Md=6,00 a diferencia de los valores alcanzados en el grupo de los que tienen menos experiencia: M=5,38; Md=5,00)
- El menor nivel de disfrute del padre en su relación con el trabajo, es asociado a valorar el Derecho al trabajo, ya sea que el sistema educativo capacite a las personas para realizar un buen trabajo, como la necesidad de darle un trabajo a todo ciudadano que quiera trabajar (en ambos indicadores alcanzaron una puntuación Md=7,00 a diferencia de la obtenida en quienes tienen un padre con mayor nivel educativo: Md=6,00). Considerando la percepción del menor disfrute por parte de la madre, surge asociado a una mejor condición laboral en cuanto a ser consultado por sus jefes al momento de introducir cambios en los métodos de trabajo. Quizás en relación a una posible transferencia de vivencias de desvalorización laboral por parte de la madre, por lo que conciben que el ser consultados sería un modo de ser valorados por sus aportes.

Integración Final de los Resultados

Las distintas fases de esta investigación posibilitaron la construcción del conocimiento acerca de las significaciones del trabajo en jóvenes con estudios universitarios.

Teniendo en cuenta las experiencias laborales de los jóvenes, es posible afirmar lo siguiente:

En la elección de la carrera universitaria, tienden a priorizar el interés personal. Sólo algunos varones consolidan su elección según la salida laboral que le ofrece la profesión. Las significaciones de los jóvenes, dejan en evidencia que conciben a los estudios universitarios como una capacitación para trabajar de aquello que les gusta, pero que no les garantiza poder lograrlo.

Comienzan a trabajar generalmente antes de los 23 años. Algunos tienen sus primeras experiencias laborales mientras cursan los últimos años del secundario, sobre todo los jóvenes varones, y esa tendencia parece acentuarse en los últimos años. Por lo cual, a medida que transcurren los años, los jóvenes aspiran a ingresar al mercado laboral con antelación.

Les motiva trabajar para independizarse económicamente de la familia, tener experiencia laboral y desarrollarse profesionalmente. Algunos varones, y quienes tienen entre 25 y 29 años, refieren trabajar para sostener o ayudar a sostener económicamente la familia. Del mismo modo, son los que suelen trabajar con más carga horaria (en comparación con las mujeres y los de menor edad). Las mujeres ponen mayor énfasis en su motivación por independizarse económicamente.

Excepto los más jóvenes, suelen trabajar según contrato laboral. Prevalece en los de menor edad, los emprendimientos propios y los trabajos en negro. Estos últimos también en los varones, al priorizar otros aspectos del trabajo, tales como la remuneración.

La mayoría de los jóvenes significan de manera positiva a sus primeras experiencias laborales, sobre todo las mujeres en comparación con los varones y quienes tienen entre 25 y 29 años. Asimismo, consideran que poseen más habilidades que las requeridas por el puesto que ocupan. Si bien refieren realizar trabajos acordes con sus estudios, aproximadamente una tercera parte de los jóvenes no comparten esa apreciación, sin identificarse diferencias según género y edad. Deja plasmada la dificultad con la que se encuentran muchos jóvenes acerca

de conseguir trabajos calificados respecto de realizar tareas acordes con sus estudios y competencias.

Cuando finalizan sus trabajos por decisión personal, lo hacen por percatarse que existen escasas posibilidades para su crecimiento profesional, sobre todo manifestado por las jóvenes mujeres y quienes tienen más edad. Son los más jóvenes quienes refieren incompatibilidad horaria entre el trabajo y los estudios o bien que el horario les resulta inconveniente o excesivo. Mientras que para quienes entre 25 y 29 años, las tareas asumen protagonismo, en su interés por lograr trabajos cada vez más acordes a sus intereses y estudios profesionales. En las mujeres, se ha detectado que aducen insatisfacción por la excesiva carga horaria, pudiendo ser un motivo de desvinculación. La remuneración por el trabajo que realizan es otro de los motivos por los que se desvinculan, en los que no se reflejan diferencias según género y edad.

Considerando lo que aprenden mediante las primeras experiencias laborales, mayoritariamente hacen mención a las relaciones interpersonales, sobre todo las mujeres y los que tienen entre 25 y 29 años, quienes también hacen referencia a tener que aprender los ritmos de trabajo. Los varones y los que tienen entre 20 y 24 años, hacen mención a las obligaciones que implica el trabajo. En líneas generales, a los jóvenes de menor edad, el incorporarse al mercado laboral les implica aprender a organizarse respecto de los horarios. Surgió en los varones comentarios acerca de la necesidad de aprender a defender sus derechos y pensar en el propio provecho.

El ambiente de trabajo es uno de los factores generadores de insatisfacción más relevante. Sobre todo para las mujeres, que también hicieron mención a las situaciones de presión en los ámbitos de trabajo. Los varones tienden a focalizar el desagrado en la extensión de la jornada laboral y en el disgusto que les produce realizar algunas tareas que no son de su interés o bien no acuerdan con ellas. El ambiente de trabajo también fue significado como importante por los jóvenes de 20 a 24 años, junto con la extensión de la jornada laboral. Los jóvenes con más edad, señalan como situaciones de insatisfacción, el incumplimiento por parte de la organización y la presión en los ámbitos de trabajo (cabe señalar que este grupo solían trabajar con mayor carga horaria en la semana, y asimismo tienen más experiencia laboral). Todas ellas son situaciones que a los jóvenes les resultan críticas en un ámbito de trabajo.

Entienden que los estudios universitarios favorecen para tener mejores oportunidades de empleo, indistintamente del género y la edad.

Prevalece en los jóvenes una perspectiva optimista respecto de que su situación laboral mejorará con vistas a un futuro y que poseen recursos para enfrentar contextos de crisis del empleo.

En caso de experimentar situaciones de falta de trabajo, los varones refieren que aprovecharían para estudiar o bien generarse un autoempleo. Las mujeres, ante las mismas situaciones, se muestran más flexibles respecto de trabajar de lo que les surja. Los jóvenes de más edad también se muestran abiertos a realizar trabajos acordes a las oportunidades que les surjan, independientemente de sus intereses, y también se autoperciben con capacidad para realizar emprendimientos propios. Los jóvenes que tienen entre 20 y 24 años, siendo que la mayoría aún se encuentra estudiando, refieren que ante una situación de falta de empleo, aprovecharían para estudiar o bien, dependerían económicamente de su familia.

Cabe señalar que, la relevancia otorgada a las crisis del empleo en las significaciones acerca del trabajo, proviene sobre todo de las generaciones anteriores. Los jóvenes ponen mayor énfasis en otras situaciones laborales que entienden como críticas, asociadas a los citados factores condicionantes de insatisfacción laboral.

Ahora bien, en lo que respecta a las experiencias adquiridas por los jóvenes a través de su entorno socio-cultural, cabe mencionar lo siguiente:

Conciben que su padre le otorga mayor importancia al trabajo que el percibido en su madre, no evidenciándose al respecto diferencias en los grupos según género y edad. Asimismo, refieren que su padre disfruta del trabajo, más que su madre, apreciación sobre todo evidenciada en el grupo de las mujeres. Sin embargo, a la hora de considerar la conciliación entre la vida familiar y laboral, connotan que su madre alcanza un mayor nivel al respecto, percepción que sobre todo prevalece en el grupo de los jóvenes que tienen menos edad, es decir, entre los de 20 y 24 años.

En lo que referido a la frecuencia de algunas situaciones en el ámbito del trabajo, que emergieron como relevantes en la fase exploratoria, se destacan la presión, las horas extras, el realizar cosas con las cuales no acuerdan, el incumplimiento de lo acordado por parte de la organización y conflictos con los compañeros de trabajo. En todas ellas, las mujeres denotan un mayor nivel de

frecuencia. Según la edad, los que tienen entre 25 y 29 años hacen mención a la presión en los ámbitos de trabajo, la extensión de la jornada laboral y el incumplimiento de lo convenido por parte de la organización; todas ellas situaciones que son concordantes con la mayor carga horaria que suelen trabajar, en comparación con los más jóvenes. Éstos entienden que las situaciones laborales que son más frecuentes se refieren a las tareas que realizan, al no acordar con ellas, y el malestar producto de los vínculos con sus compañeros de trabajo.

Todas estas experiencias laborales, propias y las adquiridas a través de su entorno más inmediato, son determinantes en la construcción de sus significaciones sobre el trabajo.

Al finalizar la primera fase exploratoria descriptiva del estudio, se presentaron conceptos sobre el significado del trabajo en jóvenes con estudios universitarios, que se construyeron a partir de ese primer abordaje cualitativo. A continuación se hará referencia a los mismos, procurando *explicarlos* mediante la información relevada en la segunda fase de la investigación.

El trabajo es una de las actividades a la que los jóvenes le otorgan más importancia respecto de otras esferas de la vida, asumiendo los estudios un similar nivel de valoración según el género y la edad.

Teniendo en cuenta la primera parte de esa afirmación, cabe señalar que el joven, desde una perspectiva general, le otorga al trabajo un nivel de importancia (absoluta) medio/alto, no encontrándose diferencias según género. De acuerdo a la edad, es leve la tendencia de los mayores (entre 25 y 29 años), a otorgarle una valoración más elevada; jóvenes que ya terminaron sus estudios universitarios, o bien están en un estadio avanzado de la carrera universitaria.

Asimismo, dicho nivel de centralidad que el trabajo tiene en la vida del joven, se profundiza a medida que éste trabaja mayor carga horaria por semana según convenio laboral, evidenciando más compromiso del joven hacia el trabajo.

Por otra parte, el nivel de importancia que el joven le da al trabajo, se encuentra en relación directa con la valoración que los padres le dan a la actividad laboral, reflejando la importancia que tienen las significaciones que los padres transmiten a sus hijos. Lo predisponen a depositar mayores expectativas en la actividad laboral, seguramente asociado a su proyecto de vida y aspiraciones de desarrollo profesional.

Cabe señalar que este nivel de importancia se acrecenta de acuerdo a la perspectiva del joven, considerando una proyección a cinco años; y en este sentido no se han evidenciado diferencias relevantes en los grupos según edad, reflejándose cierta tendencia mayor en las mujeres respecto de los varones.

Ahora bien, teniendo en cuenta otras esferas de la vida, el joven ubica al trabajo en un cuarto lugar. Asume el primer lugar la familia (sobre todo en las mujeres), luego las amistades (prevaleciendo en el grupo de los que son más jóvenes, que tienen entre 20 y 24 años), y en tercer término está el estudio y la profesión. A medida que el joven trabaja más cantidad de horas semanales, se observa que la actividad laboral asciende en nivel de importancia, igualándose al lugar que le otorgaba a los estudios, a la vez que las amistades comienzan a ceder como prioridad en su vida. La familia continúa reservando su lugar de privilegio entre las distintas esferas de la vida.

También se asocia con la compatibilidad entre la vida familiar y el trabajo lograda por el padre, quedando en evidencia que una menor satisfacción al respecto (sobre todo cuando lo perciben en el padre), se correlaciona con un aumento en la valoración que le otorgan al ocio.

Los jóvenes aspiran a que el trabajo les permita lograr resultados y concretar sus proyectos personales a mediano y largo plazo.

El joven con estudios universitarios concibe al trabajo como medio para concretar proyectos personales a mediano y largo plazo, así como lograr resultados laborales (siendo las Funciones del trabajo que más sobresalieron entre otras). Quedó en evidencia la fuerza que perdió la significación del trabajo como medio para lograr un mayor status y prestigio social (habiendo quedado estas funciones en último término)

En cuanto a las diferencias según género, los varones tienden a depositar más en el trabajo la finalidad de producir un ingreso económico. En lo que respecta a la edad, los más jóvenes (20 a 24 años) entienden al trabajo con la función de favorecer la generación de contactos interesantes.

Cabe señalar que dichas significaciones, en tanto funciones del trabajo, varían considerando la experiencia laboral y la carga horaria de trabajo a lo largo de

la semana, según lo acordado con la compañía. Además, adquieren relevancia de acuerdo al nivel de importancia, disfrute y compatibilidad entre la vida familiar y el trabajo, que el joven percibe tanto en su padre como en su madre (más adelante, en este mismo apartado de conclusiones, se amplía información al respecto)

A los jóvenes con estudios universitarios les motiva trabajar para aprender, crecer y desarrollarse personal y profesionalmente.

Cabe señalar que entre las motivaciones para trabajar, también emerge como relevante el lograr Independizarse económicamente. Y sobre todo en las mujeres, quienes además aspiran –a través del trabajo- a adquirir experiencia laboral y aprender. Los varones, tienden a focalizar su interés en el Desarrollo profesional, y también en ser sostén de familia, o por lo menos, colaborar para ello.

En lo que respecta a la edad, los más jóvenes tienen expectativas de adquirir experiencia laboral y, en el mejor de los casos, de desarrollarse profesionalmente. Si bien los que tienen entre 25 y 29 años también se encuentran motivados por ello, comparativamente con los más jóvenes, desean que su trabajo les reporte una remuneración suficiente para asumir roles de sostén familiar o ayudar para ese fin.

El trabajo les posibilita a los jóvenes aprender sobre cuestiones vinculares con compañeros y jefes, responder a obligaciones y ritmos laborales, organizar sus horarios para compatibilizar el estudio y el trabajo, y defender sus derechos.

Prevalece la apreciación del joven acerca de que al insertarse en el mercado laboral, tiene que aprender a vincularse con otras personas; descubre diversidad de criterios y cuestiones culturales que caracterizan a las relaciones sociales en las que se encuentra involucrado por asuntos laborales. También sobresale la referencia a que el trabajo les incita a responder a obligaciones que difieren de las escolares, siendo que en aquellas oportunidades disponían de mayor libertad para ausentarse si así lo deseaban. Además, el tener que adecuarse a los ritmos de trabajo es otro de los aspectos que considera que tiene que aprender cuando comienza a ser activo laboralmente.

La importancia de tener que aprender sobre cuestiones vinculares, prevalece en las mujeres y en los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años; también en

el tener que adecuarse a los ritmos laborales. Mientras que los varones y los jóvenes de menor edad ponen mayor énfasis en el tener que responder a las obligaciones que implica el trabajar.

En los más jóvenes se encuentra incrementado el valor de tener que aprender a organizar sus horarios, cabe señalar que muchos de ellos, la gran mayoría, se encuentra aún estudiando en la universidad.

En los varones, si bien con menores índices, pero mayores que en las mujeres, surge la necesidad de tener que aprender a defender sus derechos y pensar en su provecho personal. Da cuenta de las dificultades con las que se encuentran sobre todo los varones en la dinámica de las relaciones sociales, sintiéndose poco considerados en sus derechos; asimismo refieren que otras personas hacen prevalecer sus necesidades e intereses, sintiéndose desfavorecidos por ello y sin saber qué hacer.

Si bien significan de manera satisfactoria a sus experiencias laborales, perciben que tienen más competencias que las requeridas por el puesto que ocupan.

Este concepto se confirma con índices relevantes para todos los que integraron la muestra de estudio, independientemente del género y la edad. Cabe señalar que, sólo un 20% de los jóvenes consideran que su puesto de trabajo es acorde a sus competencias y estudios universitarios.

Entre ellos, los que significan sus experiencias con valoraciones algo menores, son los varones y algunos de los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años. Se estima que algunos varones, al tener como prioridad el afrontar otras responsabilidades referidas a ser sostén de familia o bien ayudar para ello, no pueden darse la oportunidad de elegir trabajos que sean acordes a sus estudios. Mientras que el grupo de los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años, con mayor experiencia laboral y ansias de desarrollo profesional, se tornan más exigentes para conseguir empleos donde aplicar sus estudios y habilidades.

Experiencias propias de satisfacción e insatisfacción laboral son determinantes de las características del trabajo ideal, siendo relevantes el horario, la claridad en las pautas de trabajo, el vínculo con compañeros y jefes, las tareas que realizan, la posibilidad de realizar aportes y recibir reconocimiento, lograr objetivos personales y laborales.

Identifican al mal ambiente de trabajo y el incumplimiento de lo convenido (este último sobre todo los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años), como dos de los factores que más les generan insatisfacción en un ámbito de trabajo. Por otro lado, la falta de oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente en el trabajo, así como una baja remuneración (sobre todo en los varones) y horarios inconvenientes (particularmente en quienes son más jóvenes), son motivos por los cuales se desvincularían de un trabajo.

Del mismo modo, significan como experiencias de satisfacción aquellas que les posibilitan alcanzar metas personales, lograr resultados en su trabajo, realizar aportes y sentirse útiles con ellos, recibir reconocimiento y tener oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

De las experiencias de satisfacción y de las de insatisfacción derivan las significaciones que caracterizan al trabajo ideal. Conciben a éste como aquel que se desarrolla en un buen clima laboral, donde se entablan vínculos de respeto y reconocimiento por parte de la autoridad, además de que ésta le brinde al joven pautas de trabajo que sean claras y le permitan desarrollarse con autonomía. Aspira a poder aportar ideas y soluciones, trabajando en equipo y entablando adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. Tienen expectativas de que se le asignen trabajos interesantes, acordes con sus intereses, formación universitaria y experiencia laboral. Además, que puedan trabajar según horarios que les resulten convenientes, que sea un empleo estable y con una apropiada remuneración. También valoran las buenas condiciones físicas del lugar de trabajo.

Según género, existen algunas particularidades en lo referido al trabajo ideal. Los varones, más que las mujeres, ponen énfasis en el dinero y las oportunidades para liderar equipos de trabajo. Mientras que las mujeres prefieren que les sea un medio para aprender, que les sea interesante y acorde a sus competencias profesionales. Además, privilegian los vínculos respetuosos de sus supervisores y jefes.

En lo que respecta a la edad, los más jóvenes prefieren la innovación tecnológica en sus puestos de trabajo, mientras que quienes tienen más edad enfatizan la importancia de trabajar en un buen ambiente laboral, y sobre todo, participando de equipos de trabajo, así como también le otorgan importancia a que las tareas que realizan les resulten interesantes.

Estas características de un trabajo ideal, presentan particularidades según la cantidad de experiencia laboral que poseen y la carga horaria con la que trabaja el joven. También con el nivel de acuerdo de las tareas con sus estudios universitarios. Por otra parte, correlaciona con el nivel de importancia, disfrute y compatibilidad vida familiar y trabajo alcanzado por sus padres, siendo éstas variables intervinientes en la construcción de las significaciones sobre el trabajo ideal (sobre lo cual se amplía información, más adelante en este mismo apartado de Conclusiones: en el concepto referido a la apreciación crítica de los jóvenes, y al desarrollar la incidencia de otras variables en la construcción de las significaciones sobre el trabajo)

Cabe señalar, que la expresión “falta de conexión y compromiso” que habitualmente algunos perciben en los jóvenes, depende de las características de la tarea y el ámbito de trabajo en el que participe. Y particularmente entablan una relación de mayor compromiso con aquellos contextos laborales que son acordes al definido como el Ideal.

Los jóvenes se perciben con recursos ante un contexto de incertidumbre laboral y con un mejor futuro laboral (próximos cinco años).

El joven, independientemente del género y la edad, se siente con recursos para afrontar una situación de incertidumbre laboral, que es percibida con un nivel de mediana importancia. El disponer de estudios universitarios le da seguridad para conseguir un empleo y que éste sea de calidad. Si bien una tercera parte de los jóvenes refieren que, en caso de no conseguir un empleo, seguirían estudiando (sobre todo los varones y los jóvenes que tienen menor edad), otros refieren que trabajarían de lo primero que les surge (sobre todo las mujeres y quienes son de más edad), o bien otros, se generarían un autoempleo (evidenciándose una tendencia mayor en los varones y en quienes tienen más edad). Los jóvenes que tienen entre 20 y 24 años eligen como opción, a diferencia de los que tienen más edad, el depender económicamente de su familia.

Los jóvenes conciben como frecuentes situaciones laborales de presión, las horas extras, el malestar con compañeros de trabajo y jefes, el tener que realizar tareas con las cuales no acuerdan y el incumplimiento de lo pactado por parte de la organización, siendo determinantes en la construcción del significado del trabajo.

Se confirma este concepto. Conforman las situaciones que los jóvenes entienden como críticas –dándole más relevancia que a las crisis del empleo-, interviniendo en la construcción del significado que le dan al trabajo. Considerando los valores diferenciales según género, las mujeres señalan con un mayor nivel de frecuencia a todas las situaciones laborales mencionadas. Según la edad, la presión y las horas extras son percibidas como frecuentes sobre todo por los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años, al igual que el incumplimiento por parte de la organización. Mientras que el tener que hacer cosas con las cuales no acuerdan, prevalece en quienes tienen entre 20 y 24 años, siendo esperable dado que los primeros trabajos que realizan los jóvenes muchas veces no están vinculados con sus intereses.

Si bien son menores las referencias a otras situaciones laborales, las mujeres son las que más aluden a cuestiones vinculares, particularmente a situaciones de maltrato por parte de un superior y a malestar con sus compañeros de trabajo.

La apreciación crítica de los jóvenes sobre el nivel de satisfacción, disfrute y compatibilidad entre vida familiar y trabajo de sus padres, son variables intervinientes en las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo.

La apreciación del joven acerca del nivel de importancia que el padre y la madre le dan al trabajo, incide en la construcción de las significaciones de éste acerca del trabajo, sobre todo en lo referido a la función del trabajo sobre la posibilidad de brindar status y prestigio. También influye en el valor que el joven le otorga a los estudios para tener mejores oportunidades de empleo.

En líneas generales, los jóvenes significan que el padre le otorga al trabajo mayor nivel de importancia que la madre. Los que tienen entre 25 y 29 años profundizan su connotación respecto de la relación del padre con su trabajo, posiblemente como un modo de comenzar a identificarse con su futuro rol de sostén material de familia.

Considerando el disfrute que el joven percibe en sus padres, no resultan relevantes las diferencias en la percepción de la madre y el padre, mientras que difiere al considerar el nivel de compatibilidad entre la vida familiar y laboral. Refieren que la madre logra una mayor conciliación entre esos ámbitos de la vida, en

comparación con el padre (prevalece esta connotación entre los jóvenes que tienen entre 20 y 24 años).

Cabe mencionar que los indicadores de niveles de disfrute y de conciliación entre vida familiar y trabajo, inciden en la construcción de las significaciones del joven. A menor nivel de disfrute percibido en los padres (sobre todo en la madre), más importancia le otorgan a los estudios universitarios para lograr mejores oportunidades de empleo.

Considerando los niveles de disfrute que perciben en el padre, se detecta que a menor satisfacción al respecto, el joven se torna más exigente respecto de características referidas al trabajo ideal: condiciones físicas de trabajo, que las tareas le sean interesantes, que pueda realizar aportes y resolver situaciones laborales, desarrollarse y crecer en la organización, que sus jefes le brinden un buen trato y le posibiliten liderar y supervisar equipos. Además, tiende a aumentar la valoración del Derecho que toda persona tiene, a ser preparado por el sistema educativo para desempeñar un buen trabajo.

En lo que se refiere a la madre, el grado de disfrute incide en la significación que el joven le da al trabajo considerando los resultados (a mayor nivel de disfrute percibido en la madre, significan al trabajo con la función de sentirse bien por los resultados a los que arriban, mientras que un menor grado de disfrute influye en que el joven conciba que tiene derecho a ser consultado por sus jefes al momento de introducir cambios).

Sobre todo se evidencia que los niveles de disfrute que el joven percibe en sus padres influye en las características con las que califican a un trabajo ideal y en los derechos que consideran que tienen respecto de aquello que tiene que ser dado desde las instituciones. Asimismo se recuerda que en los Grupos Focales fueron relevantes las expresiones de los jóvenes sobre la percepción que tenían de las personas mayores y la falta de disfrute laboral que referían en algunas de ellas.

Teniendo en cuenta los niveles de compatibilidad entre la vida familiar y el trabajo que el joven percibe en sus padres, se destaca que un menor grado al respecto (mayormente cuando lo detectan en el padre), influye en una mayor valoración del ocio considerando los distintos aspectos de la vida. Es un modo de otorgarle importancia a la diversión y el tiempo libre, quizás reflejando la actitud crítica del joven hacia la vida que llevan sus padres y el deseo de no repetir ese estilo de vida. Cuando dicha percepción está focalizada en la vida de la madre, aún

se fortalece más la incidencia que tiene, al acentuarse la significación del trabajo como actividad que mantiene ocupada a las personas, una manera de desvalorizar otras funciones más intrínsecas y valiosas del trabajo. Y en las situaciones que el joven entiende que el padre no logra dicha conciliación, acentúa el valor que le otorga al dinero.

Por el contrario, cuando el joven percibe en sus padres una vida conciliada entre la familia y el trabajo, tiende a concebir aspectos favorables del trabajo, como el brindar status y prestigio, a la vez de sentirse bien por lograr resultados. En caso de apreciar que el padre logra esa compatibilidad, el joven suele valorar más las tareas que se realizan en el trabajo y el trabajo en equipo, además de estimar el respeto hacia la figura de la autoridad.

Los varones continúan considerándose más responsables que las mujeres en el mantenimiento económico de la familia.

Dos terceras parte de los jóvenes consideran que el varón no es más responsable que la mujer en el sostenimiento económico de la familia, por lo que este concepto no se confirmaría. Sin embargo, si focalizamos la atención en quienes sostienen la vigencia del tradicional rol del varón en la familia, son los varones –más que las mujeres- quienes se lo adjudican. Asimismo, son los más jóvenes los que aún se identifican con dicha función acorde a la distribución tradicional de tareas dentro de un hogar. Es de suponer que los varones, al identificarse con dicho rol de proveedor material de la familia, les reporta seguridad y una valoración interna vivenciada como incuestionable por ser inherente a su género. A medida que crecen y se afianzan internamente, cede la relevancia de exclusividad que le dan a ese rol de sostén económico de la familia. De acuerdo a ello, se estima que la modificación de esa significación sobre los tradicionales roles en la familia, se encuentra en un proceso de transición, y que sobre todo es sostenida por los representantes del mismo grupo según género, es decir, en este caso, por los mismos varones.

En el caso de las mujeres, continúan considerándose más responsables que los varones en el cuidado de los hijos.

Al igual que el concepto anterior, la mayoría de los jóvenes no acuerdan que la mujer sea más responsable que el varón en el cuidado de los hijos. Sin

embargo, al igual que en ese ítem, son los jóvenes del mismo género, es decir, las mujeres, las que identifican ese rol con su género. Es decir, los jóvenes tienen a defender el rol que tradicionalmente se les inculcó desde distintas instituciones sociales, motivo por el cual son los más jóvenes los que tienden a defender dichos roles en la distribución tradicional de tareas en una familia. A medida que asumen otros roles que le reportan valoración, cede la relevancia que le dan a la exclusividad de su responsabilidad en el cuidado de los hijos.

Algunas particularidades de las significaciones sobre el trabajo, según variables de género y edad.

- Varones: si bien se orientan a desarrollarse profesionalmente a través del trabajo, continúa vigente la importancia que le dan a éste como medio para el sostener o ayudar a sostener económicamente la familia, por lo que asimismo también se insertan en el mercado laboral con una tendencia más temprana que las mujeres. Asimismo, se confirma la función que le otorgan al trabajo respecto de producir ingresos (mayor a la que le otorgan las mujeres), y que uno de los factores con los cuales caracterizan al trabajo ideal, es según la remuneración, además de la posibilidad de liderar equipos. En los inicios de su experiencia laboral, los jóvenes varones se encuentran que tienen que aprender a responder a las obligaciones, a la vez de defender sus derechos y pensar en el provecho propio. En el marco de esas obligaciones, descubren el malestar que les produce tener que quedarse fuera del horario de trabajo convenido por contrato laboral, y el desagrado que les genera realizar tareas que no son de su interés.
- Mujeres: prevalece la motivación por trabajar de acuerdo a sus deseos de independizarse económicamente de la familia; también denotan interés por adquirir experiencia laboral. Valoran de un trabajo que éste les permita aprender, que sea interesante y acorde a sus conocimientos (conciben que toda persona tiene “derecho” a tener un trabajo que les sea interesante y tenga sentido). Suelen autopercebirse con más competencias que las que requiere el puesto, por lo que dentro de los motivos de desvinculación, citan a las escasas posibilidades de crecimiento profesional dentro de la organización en la que trabajan. El ritmo de trabajo y los vínculos, son los aspectos que más destacan sobre aquello que aprendieron mediante las primeras experiencias laborales. Entre las características que connotan a un trabajo ideal, están los vínculos con

sus pares y sobre todo con sus supervisores y jefes, valorando de ellos particularmente un trato basado en el respeto. De igual modo, entienden al ambiente de trabajo como factor provocador de insatisfacción, junto con la presión en los ámbitos de trabajo.

- Jóvenes de 20 a 24 años: tienden a señalar que comenzaron a trabajar de manera más temprana que los otros jóvenes; sin embargo, el nivel de importancia que le otorgan al trabajo suele ser menor que el referido por los jóvenes de más edad, dándole prioridad (además de la familia) al estudio y a los amigos. Entienden que el trabajo les posibilitaría generar contactos interesantes, pero no dudan en desvincularse cuando no responde a sus necesidades; dos motivos surgen como más frecuentes: el no acuerdo del trabajo con los estudios universitarios que poseen, y el horario inconveniente de la actividad laboral respecto de sus estudios. Asimismo, conciben que la mejora del trabajo es responsabilidad del propio trabajador, por lo que están depositando en sí mismos el deber de procurarse un mejor nivel de vida. Como diferente a los otros grupos de jóvenes, caracterizan al trabajo ideal como aquel en el que hay innovación tecnológica. Refieren que, a partir de las primeras experiencias laborales, tuvieron que aprender a asumir obligaciones propias del trabajo y organizar sus horarios para cumplir tanto con el trabajo como con los estudios. La insatisfacción laboral suele estar provocada por el mal ambiente de trabajo y la extensión de la jornada laboral.
- Jóvenes de 25 a 29 años: el trabajo es entendido como medio que les posibilita o bien les permitiría asumir un rol de sostén familiar. Suelen trabajar más horas en la semana (en comparación con los de menor edad) y tienden a percibirse con más competencias que las requeridas por el puesto. Caracterizan al trabajo ideal como aquel en el que pueden encontrar un buen ambiente de trabajo, participar de equipos y realizar actividades que sean de su interés. Del mismo modo, entre los motivos por los cuales deciden desvincularse de una organización para la que trabajan, hacen mención a sus frustradas expectativas de crecimiento profesional. Al igual que las mujeres, señalan que mediante las primeras experiencias laborales tuvieron que aprender a vincularse y adaptarse a los ritmos de trabajo. Refieren que lo que más les genera insatisfacción es el incumplimiento por parte de la compañía para la que trabajan, y la presión en los entornos de trabajo.

También se identificaron otras variables a tener en cuenta en la construcción de las significaciones acerca del trabajo:

- ☐ Los meses / años de experiencia laboral intervienen respecto de la importancia que le otorgan los jóvenes al estudio y al trabajo respecto de otras áreas de la vida. También en las características que le otorga a un trabajo que sería ideal.
- ☐ El acuerdo de los estudios con el trabajo influye sobre todo al momento de caracterizar a un trabajo ideal.
- ☐ La carga horaria de trabajo en la semana incide en el nivel de importancia que le otorgan al trabajo respecto de otras esferas de su vida, y en las funciones que entiende que tiene un trabajo.
- ☐ El nivel educativo de los padres ha resultado una variable interesante por las tendencias que revela, pero es importante considerar que, en la muestra de estudio, son insuficientes los casos con padres que no superen los estudios primarios. Sobre todo ha quedado de manifiesto el rol de la madre como portadora del valor de los estudios universitarios y también respecto de la función del trabajo. Además, interviene en la caracterización del trabajo ideal.
- ☐ El nivel de importancia que el joven percibe que sus padres le dan al trabajo, influye de manera relevante en el nivel de importancia que el joven le otorga a la actividad laboral, evidenciando una correlación directa al respecto. También incide en las funciones que le adjudica al trabajo.
- ☐ El disfrute que el joven percibe en sus padres introduce variantes en todas las dimensiones del significado del trabajo, excepto en la referida a la centralidad absoluta.
- ☐ La compatibilidad entre la vida familiar y el trabajo es una de las variables que más afectaron en las significaciones relevadas (excepto –nuevamente- en la dimensión del trabajo referida a la importancia absoluta del trabajo).

Considerando los resultados de la investigación en relación con las dimensiones del constructo “trabajo” según el Grupo Mow y los resultados de algunos estudios citados en el capítulo del estado del arte, cabe señalar lo siguiente:

- ✓ Se confirma que el nivel de importancia que se le da al trabajo en la totalidad de la vida, particularmente se encuentra influenciada por la significación transmitida por su familia (el nivel de importancia que percibe que sus padres le otorgan al trabajo), no sufriendo variantes de acuerdo a otros factores. Sólo

se ha detectado que incide la edad (los de 20 a 24 años le otorgan menos importancia que los que tienen más edad).

- ✓ Respecto de las distintas esferas de la vida, se confirma que depende de factores situacionales y del ciclo vital. Sobresale la incidencia de la edad, y el nivel de insatisfacción respecto del nivel de compatibilidad logrado por su padre entre la familia y el trabajo.
- ✓ Considerando las Funciones del trabajo, si bien existe cierta variación según género y nivel de estudios alcanzados por sus padres, deja en evidencia estabilidad respecto de todas las otras variables consideradas.
- ✓ En referencia al Trabajo Ideal, se confirma que esta dimensión del trabajo depende de varios factores, por lo que es compleja para analizar. Se destaca entre ellos, los intereses del joven y la experiencia laboral adquirida, además de los estudios alcanzados por sus padres, el nivel de disfrute y conciliación entre vida familiar y trabajo que percibe en ellos.
- ✓ En lo que se refiere a las Creencias Normativas del trabajo, si bien se detectaron algunas variaciones según la edad del joven y su experiencia laboral, son escasas las influencias producidas por otros factores. En este sentido, se confirmaría lo señalado por el grupo Mow respecto de ser una dimensión sustentada sobre todo en significaciones transmitidas por la familia y las instituciones educativas, con escasa influencia de otros factores del entorno.

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Conclusiones

Queda en evidencia que las significaciones acerca del trabajo son el resultado de una trama de sentidos en la que confluyen variedad de vivencias desde distintos ámbitos de la vida de los jóvenes.

Esta investigación deja en evidencia la incidencia que tienen las propias experiencias laborales de los jóvenes. Desde aquellas primeras vivencias, realizando tareas muchas veces alejadas de sus intereses, pero de la mano de aspiraciones de independencia y crecimiento personal y profesional. Transitan por variedad de situaciones de trabajo, *algunas* generadoras de satisfacción, al estar alineadas con sus expectativas y proyectos de vida. *Otras* de desagrado y frustración, distanciadas de sus ideales. Pero *todas* ellas dejan su impronta, siendo mediadoras de aprendizajes acerca de sí mismos y del mundo que les rodea. Asumen protagonismo sus ideales, sueños y proyectos a futuro. Desean pasarla bien y divertirse. Realizar aquello que les interesa y en sintonía con sus estudios universitarios. Confían en sus recursos, a pesar de percibir incertidumbre en el mercado laboral que no les garantiza conseguir un trabajo calificado acorde a su formación académica.

Ahora bien, no sólo son relevantes las experiencias propias en la construcción de las significaciones acerca del trabajo. Esta investigación también ilumina la trascendencia que tienen las experiencias que adquieren a través de su grupo sociocultural de pertenencia. Sobre todo, queda plasmada la importancia que tienen las percepciones de ellos acerca de las relaciones laborales de sus padres y también de los adultos con los que interactúan en su ámbito de trabajo.

Esto excede a las enseñanzas recibidas en el ámbito familiar y escolar. Son los mismos jóvenes que significan el vínculo que sus allegados tienen con el trabajo, perciben el nivel de disfrute o conflictividad que les ocasiona, y valoran la importancia que le dan respecto de otros ámbitos de la vida. Asimismo, desde su rol de hijos e hijas, significan la conciliación -o falta de la misma- que logran sus padres entre la vida familiar y laboral.

Se articulan experiencias laborales propias de los jóvenes, vivencias e historias de trabajo transmitidas por sus antecesores, y percepciones de situaciones laborales de su entorno cercano. Se conforma una trama de significaciones que se traducen en reflexiones acerca de sí mismos y su vida a futuro.

Ahora bien, algunas expresiones de los jóvenes hacen suponer que en esa trama de sentidos también intervienen –de manera silenciosa- significaciones que tienen sus cimientos en la historia, y que aún están activas de un modo subyacente a través de la transmisión intergeneracional. Términos tales como “explotación”, “esclavo”, en contraposición a la importancia de “pasarla bien”, divertirse, y realizar tareas que sean de su interés, parecen rememorar significados del trabajo en épocas de la antigüedad.

El trabajo servil, obligado y denigrante, quedaba reservado a los esclavos en la Edad Antigua (y a los siervos, campesinos y obreros, en la Edad Media y Moderna), mientras que el ocio, la verdad, la virtud, para los ciudadanos libres. Aún parece vigente lo instalado por la tradición greco-romana respecto de la dicotomía entre el trabajo manual (degradante) y el trabajo intelectual (valorizado). Si bien durante el siglo XVI, con la Reforma Cristiana Protestante en Occidente, se tiende a revalorizar la vida activa respecto de la contemplativa (como sendero para la salvación), no borra la dicotomía entre ambos tipos de trabajos; más bien sienta las bases para el reconocimiento social hacia quien trabaja activamente. Esta significación se afianza durante los siglos XVI y XVII, asociándose - cada vez más - el valor del trabajo con el producto resultante del mismo. La Revolución Industrial fortalece esas significación, a la vez que el trabajo va asumiendo un lugar de centralidad en la vida de los trabajadores. Se plasma en las innumerables investigaciones que se comenzaron a desarrollar desde mediados del siglo XVIII en el campo de la Psicología Organizacional, a efectos de comprender las motivaciones de los trabajadores y generar las estrategias necesarias para lograr altos niveles de productividad.

Ahora bien, la brecha que la industrialización promovió entre quienes podían acceder a adquirir estudios –que lo capacitaban para trabajos calificados- y aquellos que no tuvieron ese privilegio, se ahondó con los avances en las tecnologías de la información y la comunicación, reactivando antiguas huellas al diferenciarse aquellos trabajos que son degradantes, alienantes y “esclavos”, de los otros valorizados, de índole intelectual, pertenecientes a los ciudadanos “libres”.

Y no sólo actúan de manera silenciosa, significaciones acerca del trabajo que fueron transitando a lo largo de las distintas épocas; también lo hacen las referidas a los ideales de los jóvenes.

Al respecto, cabe recordar que caracterizaba a la antigua sociedad romana, el “poder” de los padres sobre sus hijos, a quienes les organizaban su vida. Se reservaba para las mujeres roles que eran secundarios mientras que a los varones se los preparaba para que tengan resistencia física y para la vida pública. Si ponemos atención en la Grecia antigua, depositaban en los jóvenes la posibilidad de promover ideas innovadoras, particularmente desde quienes podían dedicarse a la educación y la cultura.

Ideales acerca de los jóvenes varones y mujeres que se reflejó en el acceso a la educación, más tardío en ellas respecto de los varones, además de que hayan postergado su desarrollo profesional y laboral. Significaciones que fueron transmitiéndose a lo largo de generaciones y colaboraron en la tradicional distribución de los roles al interior de las familias y la sociedad, que hoy, aunque en el tapete de las resignificaciones- se encuentran vigentes.

Actualmente son más las mujeres que ingresan a la universidad y se gradúan. Sin embargo, los índices de desempleo son mayores en las mujeres que en los varones. Ellas manifiestan elevados deseos de independencia económica, motivo por el cual aspiran a trabajar. Asimismo, son las que más significan de manera positiva a sus experiencias laborales, y en caso de perder un empleo, están dispuestas a realizar el trabajo que surja con el propósito de mantener su independencia económica lograda. Al parecer, denota un modo de revertir una historia de representaciones sociales acerca de las jóvenes mujeres.

Por otra parte, ellas se muestran más firmes al momento de hacer cumplir un contrato laboral o bien desvincularse de un trabajo por excesiva carga horaria, dejando plasmada la prioridad que le dan a la familia ante otras esferas de la vida.

Los varones -acorde a las representaciones sociales que fueron construyéndose a lo largo de la historia-, son los que incursionan con mayor antelación en el ámbito laboral, y lo hacen con más carga horaria, aduciendo -en algunos casos- la necesidad de sostener el hogar o ayudar para ello. Asimismo, refieren insatisfacción por la extensión de la jornada de trabajo y el disgusto por las tareas que realiza, pero con resignación ante las condiciones laborales como si se tratasen de características inherentes al trabajo, con imposibilidad de revertirlas.

En pos de lograr trabajos calificados y acordes a sus intereses, los jóvenes estudian cada vez más años de su vida, muchas veces impulsados por la misma familia (con la investigación se confirman los estudios de movilidad educacional intergeneracional).

De este modo, la familia, junto con las instituciones educativas, son determinantes en la formación de ideales y valores. Pero se han producido cambios, ya que es evidente que se ha debilitado la “ciudad romana de los padres”. Se han producido modificaciones en las relaciones de poder, en los vínculos entre padres e hijos, entre alumnos y docentes, y también entre trabajadores y sus jefes. En los Grupos Focales los jóvenes expresaron algunas descalificaciones hacia la figura de la autoridad que denotan alteraciones en las relaciones entre las generaciones. El desarrollo continuo e *innovador* de las tecnologías de la información colaboran para ello. Innovaciones para los adultos, que no son tales para los jóvenes que están inmersos en ese contexto desde que nacieron. Avances que contribuyeron a revertir los tradicionales vínculos de “poder” que existía entre los adultos y los jóvenes, generándose nuevas relaciones intergeneracionales y expectativas respecto de los aportes de unos y otros.

Como se señaló oportunamente, los jóvenes se encuentran transitando un período de la vida en la que están en máximo desarrollo sus competencias intelectuales; ingresan a pleno en la vida social, aspirando a lograr un autosostenimiento social, psicológico y económico. Gracias al uso de la lógica proposicional, comienzan a teorizar, a “soñar”. Seleccionan y asimilan percepciones y expectativas de los padres, amigos u otras personas de su entorno socio-cultural de pertenencia; a veces, de manera apresurada actúan aseverando razonamientos con escasa fundamentación. Los relacionan con sus propias experiencias y, mediante un pensamiento dialéctico asumen una actitud crítica e independiente acerca de las significaciones recibidas, construyendo las propias, con deseos de plasmar su proyecto vital.

De acuerdo a ello, el joven deposita particulares expectativas en el estudio universitario y el trabajo. Aspiran a capacitarse para lograr una mejor calidad de vida laboral y personal. Se perciben con recursos para ocupar puestos de trabajo calificados, en los cuales puedan realizar aportes profesionales. Esperan ser

escuchados y considerados por sus jefes, sobre todo a la hora de tomar decisiones, así como reconocidos por sus aportes.

Le adjudican al trabajo la función de ser un medio para concretar proyectos y sentirse bien por lograr resultados, desvaneciéndose el valor que antes se le daba al status y el prestigio que garantizaba el tener un empleo. Entienden que depende de ellos mismos el lograr un desarrollo profesional. Depositán en el sistema educativo la responsabilidad de brindar una capacitación apropiada que le permita a todas las personas realizar trabajos que le resulten interesantes. El ahorro asume importancia respecto de ser la estrategia que tienen para poder alcanzar sus metas en un futuro.

De acuerdo a lo relevado, el *empleo* parece dar paso al *trabajo*, en tanto actividad mediante la cual el joven espera poder desarrollar sus potencialidades, aplicar sus conocimientos y ser reconocido, sin requerir necesariamente de un ámbito de trabajo regulado y estable.

De un modo genérico, se podría categorizar a los jóvenes según sus expectativas e ideales de trabajo:

Jóvenes tradicionales, que esperan encontrar ámbitos de trabajo que brinden un encuadre laboral disciplinado, estable y con pautas claras. Que le brinden seguridad y confianza en que el esfuerzo y el compromiso les permitirá desarrollarse profesionalmente. Jóvenes respetuosos de las diferencias jerárquicas y los roles de autoridad. Tradicionales también en la distribución de los roles al interior de las familias, depositando en los varones la responsabilidad de ser los proveedores materiales de la misma. Por lo que son ellos los que priorizan el trabajo remunerado, y disponen de mayor cantidad de horas para esa actividad, a la vez que se les dificulta hacer valer sus derechos ante injusticias o incumplimientos de lo acordado en el ámbito del trabajo.

Otro grupo lo conformarían los jóvenes que están inmersos en el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, que se encuentran habituados a entablar vínculos que superan las tradicionales barreras del tiempo y el espacio que caracterizaban a las relaciones laborales. Jóvenes que no esperan que el trabajo les brinde una “estructura” temporal en la vida cotidiana, ni les favorezca el establecimiento de relaciones “regulares” extrafamiliares (ambas características atribuidas al empleo, citadas en bibliografías clásicas acerca del mismo). Estos

jóvenes prefieren trabajos que puedan realizar a distancia, con escasas estructuras respecto del cumplimiento de horarios y lugares de trabajo. Rechazan la rutina, privilegian trabajar con libertad de acción y disponer de tiempo para disfrutar del ocio. Les motiva establecer relaciones de paridad con sus jefes. Suelen ser críticos de aquellos adultos que perciben engrampados en sus trabajos, con dificultad para disfrutar de la vida. Se muestran sensibles a situaciones de maltrato y presión en los ámbitos de trabajo, con dificultad para adaptarse a vínculos laborales en relación de dependencia. Muchos de estos jóvenes se encuentran motivados por desarrollar proyectos –autoempleos-. Y no siempre por necesidad al vivenciar un contexto de crisis y/o falta de oportunidades laborales. A veces, los mismos jóvenes se orientan a generar sus proyectos en búsqueda de independencia de acción y autonomía respecto de una organización.

Todos ellos Jóvenes, con “ideales” fundados en sus estudios universitarios y “sueños” que aspiran concretar, con particularidades de acuerdo a experiencias laborales propias y de su entorno cercano. Inmersos en un contexto cada vez más exigente en la adquisición de estudios universitarios para conseguir puestos de trabajo calificados, pero carente de oportunidades de empleo calificado. Ámbitos laborales muchas veces deteriorados en el cumplimiento de lo acordado, y con escaso cuidado por el bienestar psicofísico y social de los trabajadores. Jóvenes que ven obstaculizados sus proyectos de vida laboral, sus expectativas y aspiraciones de desarrollo y progreso social.

De acuerdo a los resultados de la investigación, se confirma la hipótesis principal en la que se fundamentó la investigación: *Las significaciones que I@s jóvenes le dan al trabajo se construyen a partir de las experiencias propias sobre la actividad laboral y las de otros de su grupo sociocultural de pertenencia.*

Asume relevancia la premisa propuesta por Drenth, “The Interactive Approach”, respecto de que el significado del trabajo tiene sus cimientos en la educación recibida mediante sus padres e instituciones educativas, desde la niñez, y que asimismo intervienen las primeras experiencias laborales de los jóvenes, introduciendo cambios en aquellas significaciones que habían ido construyendo sobre el trabajo. Además, participan distintas variables individuales, sociales y macrosociales en la construcción de las significaciones sobre el trabajo.

Significaciones derivadas de una trama de sentidos en las que subyacentemente actúan algunas que se transfieren desde épocas remotas, retroalimentadas, de manera sistémica y compleja, con nuevas connotaciones que les dan los jóvenes. Jóvenes pasivos (dependientes) de la cultura en la que viven, pero activos y autónomos, con capacidad de introducir cambios en el entorno en que se desarrollan, retroalimentando el entramado simbólico que une y vincula a las sucesivas generaciones.

Para finalizar se citan los Factores configuradores de las Significaciones acerca del Trabajo, de relevancia para generar y evaluar posibles estrategias de acción:

- ✓ Contextos de crisis del empleo, por el cual se deterioran las tradicionales contrataciones de trabajo, a la vez que surgen nuevas oportunidades de empleos no tradicionales.
- ✓ Rol del Estado: transmisión de una cultura del trabajo; responsable de una política para la generación de empleo, y para el desarrollo de competencias laborales mediante la conformación de una plataforma propicia en las instituciones educativas.
- ✓ Significaciones transmitidas desde el seno de la familia: comportamientos de los padres como modelo de esfuerzo y entendimiento de que el trabajo posibilita brindarles un mejor nivel de vida.
- ✓ Creencias de los jóvenes de ser sólo un “objeto” con valor de utilidad por lo cual pueden ser desechables con facilidad por parte de las organizaciones.
- ✓ Análisis críticos de los jóvenes sobre experiencias laborales que perciben en otros, sobre todo adultos mayores, en los que detectan descontento, amargura, sufrimiento y escaso disfrute por su trabajo
- ✓ Experiencias de incumplimiento de promesas, engaños e injusticias; se sienten frustrados, impotentes y sin saber qué hacer y cómo comportarse.
- ✓ Análisis críticos de los jóvenes sobre sus propias experiencias laborales
- ✓ Reflexión sobre sí mismos y cómo desean vivir su vida, valorando el disfrute y la libertad de elección; no alienarse por el trabajo y ser dueños de su vida
- ✓ Autopercepción de excesivos niveles de exigencia y presión laboral considerando su edad, entendiéndola como etapa para disfrutar y “pasarla bien”
- ✓ Valoración de la conciliación de la vida familiar y el trabajo. Reflexión sobre los tradicionales roles según género

Recomendaciones y Propuestas

Es prioritario incluir en la agenda de las Políticas Públicas, las necesidades que tienen los jóvenes con estudios universitarios.

Es frecuente escuchar desde las distintas fuerzas políticas que se pronuncien a favor de la educación. Como se señaló, en la Argentina las estadísticas revelan un mayor nivel de educación, y es aún más auspicioso si se considera el incremento de las credenciales educativas de las mujeres, que incluso superó a la de los varones. Sin embargo, esta investigación refleja que son más ellas que ellos quienes están sin empleo, además de percibirse sobrecalificados para los puestos que ocupan, y muchas veces no poder compatibilizar los horarios de los estudios con el trabajo.

Es importante que el aumento en el nivel de educación sea acompañado por otras acciones que propicien la transmisión de significaciones que promuevan la educación superior y el trabajo. Si bien parece no haber incidido el descrédito que se inició en la década del 90, respecto de que sea un medio válido para conseguir empleos calificados para lograr un mejor nivel de vida (ya que continuó creciendo el número de inscriptos y graduados universitarios), es importante evitar que continúe y se acentúe. Sobre todo, a efectos de prevenir la reproducción de situaciones de desilusión y frustración que están vivenciando los jóvenes con estudios universitarios.

Se presentan a continuación algunas propuestas a modo de disparadores para reflexionar sobre posibles estrategias de acción desde diferentes ámbitos sociales:

Instituciones educativas:

➤ Ampliar las prácticas académicas, tanto en instituciones de estudios secundarios como terciarios y universitarios, con el propósito que el estudiante joven adquiera sus primeras experiencias laborales, con la contención y el acompañamiento desde sus instituciones de estudio. Sería favorable que no sólo consistan en aplicar conocimientos técnicos, sino también, participar de diferentes equipos de trabajo que le permitan interactuar con compañeros y jefes, desarrollando destreza social con identificación de roles. Además, que tenga la oportunidad de participar de distintas organizaciones a efectos de conocer diversidad cultural.

- Promover la generación de microemprendimientos, a modo de prácticas profesionales con el propósito de desarrollar competencias para el desarrollo de un autoempleo con proyección a futuro. No sólo de aprendizaje de oficios y conocimientos para el desarrollo de proyectos y análisis de su viabilidad (como suele incentivarse desde los programas sociales, nacionales y locales). Sino fortalecer la actitud del joven hacia esas acciones, tomando conocimiento desde la práctica misma, el proceso que es necesario realizar para su afianzamiento y sustentabilidad.
- Favorecer al conocimiento del mercado laboral y de las distintas alternativas que tienen para su inserción en el mismo. Considerando la “forma típica de contratación” (por un plazo de tiempo indeterminado), y las otras “modalidades especiales” de contratación (en el marco de lo establecido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). Entre estas últimas es importante incluir a las nuevas oportunidades de empleos no tradicionales. *Elance, oDesk, Twago, Infolancer, Infojob, Portaldelfreelancer, Peopleperhour*, son algunos de los portales de referencia. Son redes sociales que han generado plataformas de intermediación, sobre todo orientadas para la realización de trabajos que se desarrollan y pueden ser enviados por internet. Entre otros: programación, estudios de mercado o estadísticos, diseñadores gráficos, traductores, profesores de idiomas, escritores, desarrollo de negocio o consultoría.
- Facilitar el desarrollo de las competencias digitales (simulación, navegación transmediática, trabajo en red, pensamiento distribuido, multitarea, entre otras), y también capacitar para el apropiado uso de las tecnologías de la información (incluyendo a los docentes para que las apliquen en la docencia y en la investigación, además de utilizarlas para la comunicación en los procesos académicos en general).

Organizaciones: a continuación se señalan algunas sugerencias que en realidad no son innovadoras si consideramos desarrollos teóricos actuales; sin embargo, no siempre se plasman en acciones concretas en organizaciones emplazadas en nuestro país.

- Revalorizar la importancia de realizar y actualizar las descripciones y análisis de los puestos para disponer de perfiles específicos al momento de emprender incorporaciones de personal. Comprender que ingresar personal con competencias que exceden a las requeridas por el puesto, a mediano y largo plazo, es tan perjudicial como que carezcan de las mismas.

- Evaluar las posibilidades de desarrollo de carrera existentes en la organización, e incluir la información en la definición del perfil requerido.
- En los programas de Jóvenes Profesionales, evaluar los tiempos que demanda el cumplimiento de los mismos, y actualizarlos regularmente en su desarrollo a efectos de evitar desmotivaciones e interrupciones anticipadas por parte de los jóvenes.
- En todos los casos, promover la generación de contratos psicológicos que sean sostenibles en el tiempo, sustentados en el cumplimiento de los acuerdos establecidos. Al respecto, se torna relevante brindar claridad en las expectativas depositadas en el joven y que queden explícitas las de éste respecto de la organización. Asimismo, propiciar una comunicación fluida que permita efectuar los ajustes que sean necesarios considerando el desarrollo del trabajo. Es conveniente que el joven disponga de un referente preciso con quien generar un vínculo de confianza, que asimismo actúe a modo de tutor sobre todo en la relación con quienes tienen menor edad y en sus primeras experiencias laborales.
- En lo que se refiere a beneficios e incentivos, atender a las individualidades de los jóvenes, entendiendo que algunos de ellos privilegian el poder trabajar a distancia, disponer de flexibilidad horaria, -muchas veces para poder compatibilizar su vida familiar y laboral-, recibir beneficios para una capacitación específica, entre otras posibilidades.
- Fomentar desde las organizaciones, programas orientados a la Salud y el Bienestar Psicosocial en los ámbitos de trabajo, atendiendo a los estilos de liderazgo y organización del tiempo, a efectos de evitar presiones innecesarias en los ámbitos de trabajo.

Rol del Estado:

- Comprender que la población de jóvenes con estudios universitarios, aunque privilegiados en lo que se refiere a su educación, están transitando por una situación de vulnerabilidad, con “sueños” truncados y frustraciones que están dejando su huella. Marcas que se expresan en comportamientos laborales y se traducen en representaciones sociales que se transmitirán a posteriores generaciones. Se recomienda considerar políticas públicas que no sólo promuevan la inscripción para estudios universitarios, si no también la generación de puestos de trabajo calificados, con menor carga horaria para quienes están aún cursando, evitando que ello implique una precarización del empleo. Además de medidas económicas que

favorezcan el desarrollo de emprendimientos profesionales, que conformen una oportunidad para la generación de empleo.

➤ A través del sistema educativo, en tanto plataforma para el desarrollo de competencias laborales en los jóvenes:

- Promover que las instituciones educativas -públicas y privadas- se desarrollen como una comunidad en tanto sus miembros comparten reglas –algunas preexistentes y otras consensuadas- que organizan su funcionamiento y le posibilitan arribar a sus fines. Reglas que favorecen la diferenciación de roles y el reconocimiento de códigos. Clarifican y organizan la dinámica interna. Generan condiciones sociales propicias para la convivencia en la institución y fuera de ella, y para el despliegue integral de quienes la conforman. Favorecen el desarrollo de competencias sociales en los jóvenes, incluyendo el respeto por las singularidades, facilitando la integración en un contexto caracterizado por la diversidad.
- Facilitar el acceso y capacitación continua acerca de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, tanto al docente como al estudiante.
- Promover un Programa de capacitación docente a nivel nacional, sobre dispositivos digitales que les posibilite hacer uso de las tecnologías de la información para el desarrollo de competencias digitales en los estudiantes. En el marco del mismo, las redes sociales se pueden constituir en recurso educativo, los medios audiovisuales en instrumento para la transmisión de conocimientos, y los portafolios digitales, “*e-portfolio*”, en una herramienta innovadora para el seguimiento personalizado de la evolución del proceso de enseñanza aprendizaje del alumno.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- Abt y Bellak (1967). *Psicología Proyectiva*. Buenos Aires: Paidós.
- Aguado, J. M. (2003). Los nuevos dispositivos tecnológicos de mediación de la experiencia y su repercusión en el relato reflejo del mundo social. *Revista Textos de la CiberSociedad*. Recuperado de <http://www.cibersociedad.net>.
- Aguiar, E. (1997). La desocupación: algunas reflexiones sobre sus repercusiones psicosociales. *Revista de Psicoanálisis de las Configuraciones vinculares*, XX(1)
- Aisenson, D., Aisenson, G.; Batlle, S.; Legaspi, L.; Pollastri, G. y Valenzuela, V. (2006). *Concepciones sobre el estudio y el trabajo, apoyo social percibido y actividades de tiempo libre en jóvenes que finalizan la escuela media* (Anuario de Investigaciones / vol XIV / año 2006). Secretaría de Investigaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.
- Alexim, J. C. (2006). *Relaciones de trabajo, empleo y formación profesional*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- Alvarez Dorronsoro, J. (s/f). La concepción del trabajo. *Cuaderno de materiales*, 9: *La concepción del trabajo*. Recuperado de <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>.
- American Psychological Association (2010). *Manual de Publicaciones Tercera edición*. México: Editorial el Manual Moderno.
- Anderson y Anderson (1966). *Técnicas Proyectivas del Diagnóstico Psicológico*. Madrid: El Escorial.
- Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Arnold, J. (1996). The psychological contract: A concept in need of closer scrutiny?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 511-520.
- Artigas, M. (1990). *La inteligibilidad del mundo natural* (Conferencia pronunciada en Bogotá) Navarra: Universidad de Navarra, grupo de investigación: Ciencia, razón y Fe. Texto inédito recuperado de <http://www.unav.es/cryf/lainteligibilidaddelmundonatural.html>.
- Bachelard, G. (1948). *La formación del espíritu científico. Contribución a un psicoanálisis del conocimiento objetivo*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Baguma, P. & Furnham, A. (1993). The protestant work ethic in Great Britain and Uganda. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24(4), 495-507.

- Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Bauman, Z. (2008). *La sociedad sitiada*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina. Recuperado de <http://dspace.universia.net/bitstream/2024/1193/1/bauman++-++la+sociedad+sitiada.pdf> (a la fecha de marzo de 2013)
- Bertranou, E. (2002). *Determinantes del avance en los niveles de educación en Argentina. Análisis empírico basado en un modelo probabilístico secuencial* (Documento de trabajo N° 38) (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de La Plata, Fac. de Cs Económicas, Depto de economía). Recuperada de <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/doctrab/doc38.pdf>
- Boso, R., Salvia, A. (2006). Condiciones sociales del malestar subjetivo en un entorno de crisis y desempleo masivo. *Revista de Psicología UCA*, 2(3).
- Bronfenbrenner, U. (2002). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Part Four. Cambridge, Massachusetts and London, England: Harvard University Press. Recuperado de <http://books.google.com.ar/books>.
- Burin, M. (2007). Trabajo y parejas: impacto del desempleo y de la globalización en las relaciones entre los géneros. *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*. México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Callejo Gallego, J. (2003). Observación, entrevista y grupo de discusión: el silencio de tres prácticas de investigación. *Revista Española de Salud Pública*, 76(5), 409-422.
- Calzada, G. (2004). *La técnica de las Frases Incompletas: Revisión, usos y aplicaciones en procesos de Orientación Vocacional*. Recuperado de http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/042_ttedm2c2/material/fichas/tecnica_de_las_frases_incompletas.pdf
- Cappellacci, I. y Miranda, A. (2007). La Obligatoriedad de la Educación Secundaria en Argentina. Deudas pendientes y nuevos desafíos. *La Educación en Debate*, 4. Recuperado de <http://diniece.me.gov.ar/images/stories/diniece/publicaciones/boletin/Serie4FINAL.pdf>
- Castells, M. (2004). *La era de la información*. Buenos Aires: Siglo XXI.

- Casullo, M. M.; Cayssials, A. N. y otros (1996): *Proyecto de Vida y Decisión Vocacional*. Buenos Aires: Paidós.
- Cinterfor/OIT (2001). *Formación para el trabajo decente*. Montevideo. Recuperado de http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/i.htm
- Craig, G. (2001). *Desarrollo Psicológico*. México: Pearson Educación.
- De Jesús, M.; Ordaz, M. G. (2006). El significado del trabajo: Estudio comparativo entre jóvenes empleados y desempleados. *Segunda Época*, XXV (2).
- Di Segni Obiols, S. (2006). *Adultos en crisis. Jóvenes a la deriva*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- Difabio de Anglat, H. (2009). *Metodología de la Investigación II* (material de cátedra de la Licenciatura en Organización y Gestión Educativa). Buenos Aires: Escuela de Educación, Universidad Austral.
- Drenth, P. J. D. (1991). Work Meanings: A conceptual, semantic and developmental approach. *European work and organizational psychologist*, 1 (2/3), 125-133.
- Einarsen, S. y Skogstad (1996). Bulling at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Erikson, E. (1980). *Identidad. Juventud y crisis*. Madrid: Taurus.
- Etzioni, Amitai (1975). *Organizaciones Modernas*. Buenos Aires: Talleres Gráficos Estudio 5.
- Farías, L., & Montero, M. (2005). De la transcripción y otros aspectos artesanales de la investigación cualitativa. *International Journal of Qualitative Methods*, 4(1), Article 4. Recuperado de http://www.ualberta.ca/~iiqm/backissues/4_1/pdf/fariasmontero.pdf
- Filippi, G. (2008). *El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio-laborales de Argentina en los albores del siglo XXI* (Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas).
- Filippi, G. y Zubieta, E. (2004). *Valores y Trabajo: un estudio con estudiantes universitarios* (Anuario de Investigaciones). Buenos Aires: Facultad de Psicología, UBA.
- Freud, S. (1930). El malestar en la Cultura. *Obras Completas*, III. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.

- Galino, M. Á. (1968). *Historia de la educación I. Edad Antigua y Media* (Biblioteca Hispánica de Filosofía). Madrid: Gredos.
- Gergen, K. (1996). *Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Goetz, J. P. y LeCompte, M. D. (1984). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid: Edit. Morata. Recuperado de http://books.google.com.ar/books?id=iWpN2nsx9QgC&pg=PA139&lpg=PA139&dq=Patton+tipos+de+preguntas&source=bl&ots=ctBCGPxJ85&sig=F0Q6s6ZI_G1Yst16ZbFp29BJWPA&hl=es&sa=X&ei=jah0UYGUHIS08QT004CQAg&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=Patton%20tipos%20de%20preguntas&f=false (21 de abril del 2013)
- Goldmann, L. (1996). Epistemología de la Sociología. En Briones, Guillermo, *Epistemología de las Ciencias Sociales*, 1. Bogotá: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior.
- Gómez, A. M. (2008). Entre generaciones. *Actualidad Psicológica, Lo transgeneracional*, 367.
- Gómez Prieto, M.; Fernández, M. G.; Boso, R. (2005). *El Valor Subjetivo del trabajo* (Documento de investigación, Programa de Investigación de Técnicas Psicológicas y Psicopedagógicas). Buenos Aires: Universidad Católica Argentina
- González, A. M. (1998). *Verdad y libertad. Su conexión en la acción humana*. Texto de la conferencia pronunciada en la Universidad de Navarra en el curso de los Encuentros sobre la Filosofía y su enseñanza, en agosto de 1998. Recuperado de http://mercaba.org/Filosofia/Antropologia/verdad_y_libertad.htm
- Greco, P. (1972). Epistemología de la psicología. En Piaget y otros (Eds.), *Epistemología de las ciencias humanas*. Buenos Aires: Proteo.
- Griffa, M. C. y Moreno, J. E. (1993). *Claves para la comprensión de las Edades de la vida. Epigénesis de la personalidad*, II. Buenos Aires: Ripari S.A.
- Guest, D. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously?. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649-664.
- Guzmán, C. (2004). Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa COMIE*, 9(022), 747-767.
- Guzzo, R. A. (1994). Human Resource Practices as Communications and the Psychological Contract. *Human Resource Management*, 33, 447-462.

- Hermida J., Serra R., Kastika E. (1992). *Administración & Estrategia*. Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista L. (1997). *Metodología de la investigación*. Segunda edición. México: McGraw Hill.
- Herriot, W.; Manning, G. y Kidd, J. (1997). The content of the psychological contract. *British Journal of Management*, 8, 151-162.
- Huertas, J. A. (1997). *Motivación. Querer aprender*. Buenos Aires: Aique.
- Inglehart, R. (1998/2004). *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Madrid: CIS/Siglo XXI.
- Jackson, P. R. & Walsh, S. (1987). Unemployment and the family. En D. Fryer & P. Ullah (Eds), *Unemployed People: Social and Psychological Perspectives*. Milton Keynes: Open University Press.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.
- Jiménez Guzmán, M. L. (2007). Algunas ideas acerca de la construcción social de las masculinidades y las feminidades, el mundo público y el mundo privado. *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*. México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Johnson, J. L. y O'Leary-Kelly, A., M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 627-647.
- Jorrat, J. (2000). *Estratificación social y movilidad: un estudio del área metropolitana de Buenos Aires*. Tucumán: Secretaría de Ciencia y Técnica, Universidad de Tucumán.
- Kanungo, R. (1991). Making meaning out of MOW Research: a discussion. *European Workand Organizationa Psychologist*, 1 (2/3), 161-181.
- Kastika, E. y Serra, R. (1994). *Re-estructurando empresas. Las nuevas estructuras de redes para diseñar las organizaciones del próximo siglo*. Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- Kessler, G. (1996a). Algunas implicancias de la experiencia de la desocupación para el individuo y su familia. En Beccaria L. y López N. (comp.), *Sin Trabajo*. Buenos Aires: UNICEF / Losada.
- Kessler, G. (1996b). El impacto social del desempleo. Aportes de la experiencia internacional. En Beccaria L. y López N. (comp.), *Sin Trabajo*. Buenos Aires: UNICEF / Losada.

- Kornblit, A. (2001). Los valores de los jóvenes en relación al trabajo. En J. F. Morales; D. Páez, A. Kornblit y D. Asún (Eds.), *Psicología Social*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Kornblit, A. (2004). *Representaciones sociales y valores de los jóvenes argentinos en torno al trabajo* (Documento de investigación). Buenos Aires: Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires/ CONICET. Recuperado de <http://www.oei.es/valores2/monografias/monografia04/reflexion04.htm>
- Krau, E. (1987). The crystallization of work values in adolescence: A sociocultural approach. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 103-123.
- Labadens, A. (2008). *El contrato psicológico en las organizaciones: revisión, análisis y conclusiones sobre conceptualizaciones divergentes* (Tesis de Licenciatura dirigida por Boso, R.). Disponible en la Biblioteca de la Universidad Católica Argentina.
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Le Fur, A. (1999). *Del Malestar en la Cultura al Malestar en el Mercado* (Tesis de Maestría). Disponible en la Biblioteca de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Lewin, K. (1969). *Dinámica de la personalidad*. Madrid: Ediciones Morata. Recuperado de http://books.google.com.ar/books?id=2_mMUMqhMFMC&printsec=frontcover&dq=Kurt+Lewin&hl=es&sa=X&ei=desLUZu-O4P48gTasYGwBQ&ved=0CDEQ6AEwAQ
- López Alonso, A. (2006). *Tesis doctorales. Una guía integrada de sus métodos cualitativos y cuantitativos*. Buenos Aires: Edit. Leuka.
- Malfé, R. y Galli, V. (1996). Desocupación, Identidad y Salud. En Beccaria L. y López N. (Eds.), *Sin Trabajo*. Buenos Aires: UNICEF Losada.
- Marín, A. (1997). *La comunicación en la empresa y en las organizaciones*. Barcelona: Bosch Casa Editorial.
- Marín, L.; Marrau, C. y Lúquez, S. (2005). La concepción acerca del trabajo en los jóvenes universitarios de la Argentina actual. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 10 (001), 103-116.
- Meda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.

- Margullis, M. (1996). La juventud es más que una palabra. En Pérez Rubio, A. M., *Los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales. Monografías virtuales*, 4 (2004). Recuperado de <http://www.oei.es/valores2/monografias/monografia04/index.html>
- Miranda y Zelarayán (2012). Brecha de ingresos y posición laboral de los jóvenes en la Argentina post-convertibilidad. En Jiménez Guzmán y Boso (coord), *Juventud Precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa*. México: Centro Regional de Investigación Multidisciplinaria, Universidad Autónoma de México.
- Morin, E. (1981). *El Método. La Naturaleza de la Naturaleza*, I(II). Madrid: Ed. Cátedra.
- Morin, E. (1992). *Nuevos paradigmas, cultura y subjetividad. La noción de sujeto*. Barcelona: Paidós.
- Morin, E (1994). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Morin, E. (2002). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Morin, E. (2008). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Müller, M. (1998a) *Orientar para un mundo en transformación. Jóvenes entre la educación y el trabajo*. Buenos Aires: Bonum.
- Müller, M. (2008b). Adolescencias y proyectos, tiempo de orientación para la vida. *Revista Aprendizaje, hoy*, 70.
- Müller, M. y Kligman, C. (2001). Género y trabajo. Imágenes laborales en mujeres profesionales. *Revista Aprendizaje, hoy*, 48.
- Najmanovich, D. (1991). La metamorfosis de la ciencia. *Suplemento Futuro* de Página 12, 7 de septiembre de 1991. Recuperado de <http://www.pensamientocomplejo.com.ar/leerarticulo.asp?IdDocumento=60>
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y sociedad; versión On-line*. ISSN 1851-8893. Orientac. soc. v.1 La Plata ene./dic. 1999. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-88931999000100007&script=sci_arttext
- Neffa, J. C. (2003). El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece. *Trabajo y Sociedad*. Buenos Aires: PIETTE/CONICET - Lumen/Humanitas.

- Norverto, L. (2007). *Algunas representaciones en torno al trabajo en la búsqueda laboral de jóvenes trabajadores pampeanos* (Anuario Nº 8, 121-130, Fac. de Ciencias Humanas). Buenos Aires: Editorial de la Universidad de La Pampa.
- OIT (1989): *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*.
- OIT (2011). *Tendencias Mundiales del empleo* (Comunicado de prensa). Recuperado de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_150587/lang-es/index.htm
- Opdenakker, R. (2006). Advantages and Disadvantages of Tour Interview Techniques in Qualitative Research. *Forum Qualitative Social Research*, 7 (4/11). Recuperado de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/175/392>; abril/2013)
- Parker, A. y Tritter, J. (2006). Focus group method and methodology: current practice and recent debate. *International Journal of Research and Method in Education*, 29(1), 23-27.
- Pennebaker, J. W.; Basanick, B. (1998). Creación y Mantenimiento de las Memorias Colectivas. En Jodelet, D.; Páez, D.; Valencia, J.F.; Pennebaker, J.W.; Rimé, B. (Eds.), *Memorias colectivas de procesos culturales y políticos*, 31-47. Bilbao: Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Pérez, A. (1997). *El trabajo*. Madrid: Trotta.
- Pérez, P. E. (2007). El desempleo de los jóvenes en la Argentina. Seis hipótesis en busca de una explicación. *Estudios del Trabajo*, 14, 87-116.
- Pérezgonzález, J. D. y Díaz Vilela, L. (2005). La Centralidad del Trabajo. *Edición Gestión del Conocimiento*. Recuperado de <http://books.google.com.ar/books?id=x3rjJf4nAIEC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Pérez Jauregui, I. (1998). *El método fenomenológico aplicado a la Psicología*. Buenos Aires: Psicoteca.
- Piaget, J. (1979). *Epistemología de las Ciencias del hombre*. Buenos Aires: Paidós.
- Prigogine, I (1997). *¿Tan solo una ilusión? Una exploración del caos al orden*. Barcelona: TusQuets.
- Prigogine, I. (1998). *El fin de las certidumbres*. Santiago de Chile: Editorial Andrés Bello.
- Prigogine, I. (1991a). *Los Nuevos Paradigmas II* (entrevista realizada por Ottavia Bassetti, el 17 de octubre de 1991). *Revista Zona*, 20-23.

- Prigogine, I. (1991b). La metamorfosis de la ciencia. *Suplemento Futuro de Página 12*.
- Querenghi, G. (1984). OIT: Trinidad laboral. *Nueva sociedad*, 70, 59-66.
Recuperado de http://www.nuso.org/upload/articulos/1136_1.pdf
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo*. Buenos Aires: Paidós.
- Rice, P. (1997). *Desarrollo Humano. Estudio del ciclo vital*. México: Pearson Educación.
- Ricoeur, P. (2003). *El conflicto de las interpretaciones. Ensayos de hermenéutica*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. *Razón y Revolución*, 7.
Recuperado de <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>
- Ruiz Quintanilla, S. A. (1991). Introduction: The meaning of work. *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 81-89.
- Rousseau, D. M. y Greller, M. M. (1994). Human Resource Practices : Administrative Contract Makers. *Human Resource Management*, 33, 385-401.
- Salanova, M. , Gracia, F. J. & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo, II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Salanova, M.; Osca, A.; Peiró, J. M.; Prieto, F. y Sancerni, M-. D. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de Psicología General y Aplicada* 1991, 44 (1) 113-125. Universidad de Valencia.
- Salvia, A. (s/f). *Acerca del método y el proceso de investigación social. Notas teórico-metodológicas*.
Recuperado de <http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/Biblio/catedra/series/7.htm>
- Salvia, A.; Rubio, A. y otros (2003). *Trabajo y Desocupación* (Documento del programa La Deuda Social Argentina). Buenos Aires: UCA/ Departamento de Investigación Institucional.
- Sacks y Levy (1967). El test de las Frases Incompletas. En Abt y Bellak, *Psicología Proyectiva*. Buenos Aires: Paidós
- Salvia, A. y Tuñón, I. (2005). *Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina actual* (Documento de la Secretaría de investigación, Observatorio de la Deuda Social Argentina).
Recuperado de <http://www.uca.edu.ar/esp/sec->

- investigacion/esp/subs-observatorio/docs-documentos/docs2005/jovenes-mundo-trabajo.pdf.- – el 15 de marzo de 2013.
- Sanchis, E. (s/f). Valores y actitudes de los jóvenes ante el trabajo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 41/88, 131-151. Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_041_08.pdf.
- Sede regional del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2003). Entrevistas a María Antonia Gallart y Claudia Jacinto, especialistas en el área Educación y trabajo. *Informes periódicos*, 19. Buenos Aires.
- Schein, E.; (1982). *Psicología de la Organización*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Schlemenson, A. (2001): Hombres no trabajando. *Encrucijadas*. Universidad de Buenos Aires
- Schlemenson, A. (2002). *La estrategia del talento*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Sen, A. (1997). Desigualdad y Desempleo en la Europa Contemporánea. *Revista Internacional del Trabajo*, 116, (2) Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Sen, A. y Gro Harlem Brundtland (1999). *Romper el ciclo de la pobreza. Invertir en la infancia* (Conferencia dada en París el 14 de marzo de 1999). Banco Interamericano de Desarrollo. Departamento de Desarrollo Sostenible. División de Desarrollo Social. Recuperado de <http://primerainfancialac.org/publicaciones/all/thumbnails/4.4-Romper-ciclo-pobreza-inversi-n-nfancia-Sen-&-Harlem.pdf> – el 15 de marzo de 2013.
- Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. Santiago de Chile: CEPAL – División de Desarrollo Social. Recuperado de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/20849/sps104_lcl2257.pdf.
- Souto Kustrín, S. (2007a). Introducción: juventud e historia hispánica. *Revista Española de Historia*, 2007, LXVII (225), 11-20, ISSN: 0018-2141.
- Souto Kustrín, S. (2007b). Juventud, teoría e historia: la formación de un sujeto social y de un objeto de análisis. *Historia Actual On Line*, 13, 171-192 ISSN 1696-2060. Recuperado de <http://historia-actual.org/Publicaciones/index.php/haol/article/viewFile/208/196>.
- Sparrow, P. P. (1996). Careers and the psychological contract: Understanding the European Context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (4), 479-500.

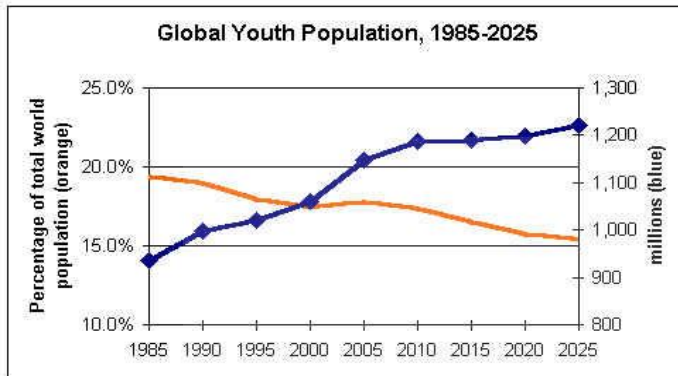
- Thompson, J. B. (1993). *Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*. México: UAM-X.
- Unidad de Coordinación de Políticas de Juventud (2009). Encuesta Joven 2008. *Revista digital de educación Juventud CABA 2008*. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
- Valles, M. (2003). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional* (177-234). Madrid: Síntesis. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/53039790/Valles-Miguel-Tecnicas-cualitativas-de-investigacion-social-Reflexion-metodologica-y-practica-profesional> (21 de abril de 2013)
- Vasilachis de Gialdino, I. (2004). *Seminario de Metodología* (Material de uso interno). Buenos Aires: CEIL-Piette.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- WOSY International Research Group (1989). Socialización laboral del joven. Un estudio transnacional. *Papeles del Psicólogo*, 39/40, 32-35.
- Zadunaisky, A. et al. (2001). *Del fragmento a la situación. Notas sobre la subjetividad contemporánea*. Buenos Aires: Grupo doce.
- Zapf, D.; Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Nº 5 (2), 215-237.
- Zubieta, E.; Boso, R.; Rodriguez, M. (2010). Aspectos psicosociales del trabajo. En Filippi, G. y Zubieta, E. (Eds.), *Psicología y Trabajo. Una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba.

Sitios web consultados:

<http://www.ceil-piette.gov.ar/>
<http://www.censo2010.indec.gov.ar/index.asp>
http://www.censo2010.indec.gov.ar/preliminares/cuadro_caba.asp
<http://www.indec.mecon.ar>
www.oit.org.ar
<http://www.un.org/esa/socdev/unyin/spanish/qanda.htm>
www.ieco.clarin.com/notas

Apéndice A: Figuras y tablas ilustrativas de la Presentación de la problemática y del Contexto Conceptual

Figura A.1 Población mundial de Jóvenes

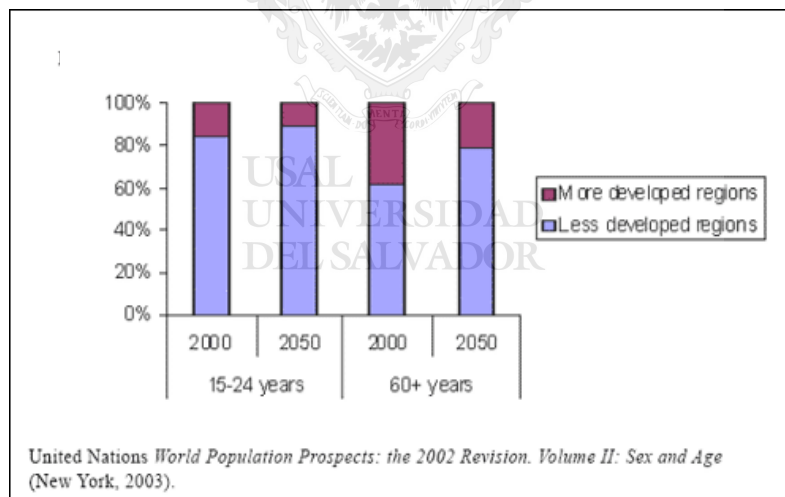


Referencias:

- Línea negra - crecimiento de la población juvenil en números absolutos.
- Línea naranja - porcentaje de juventud en la población mundial total.

Fuente: ONU: <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/spanish/qanda.htm> (en Suárez Zozaya, disertación en el Seminario Jóvenes y Trabajo de la UNAM, México, mayo de 2009)

Figura A.2 Estudio prospectivo de la población mundial, 2000-2050, según grupos de edad y desarrollo regional



Fuente: ONU: <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/spanish/qanda.htm> (en Suárez Zozaya, disertación en el Seminario Jóvenes y Trabajo de la UNAM, México, 05/09)

Tabla A.1 Distribución de la población mundial de jóvenes

	Población total (en millones)	% de jóvenes del total de la Población	Jóvenes (15-24)	% de la juventud global
Asia	3,672	17.8%	654	61.5%
África	793	20.3%	161	15.1%
Europa	727	13.8%	100	9.4%
➡ Latinoamérica y el Caribe	519	19.5%	101	9.5%
Norteamérica	314	13.5%	42	4.0%
Oceanía	31	15.6%	5	0.5%
Total	6,056	17.6%	1,063	100.0%

Fuente: ONU: <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/spanish/qanda.htm> (en Suárez Zozaya, disertación en el Seminario Jóvenes y Trabajo de la UNAM, México, mayo de 2009)

Tabla A.2 Población de jóvenes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por grupos de edad y sexo, según nivel de educación

	Edades	Población General	Universitario incompleto	Universitario Completo
Varones y Mujeres	De 20 a 24 años	250.387	62.6%	8.9%
	De 25 a 29 años	246.511	38.2%	28.1 %
Varones	De 20 a 24 años		62.6 %	5.2 %
	De 25 a 29 años		46.1 %	22.8 %
Mujeres	De 20 a 24 años		62.6 %	11.8 %
	De 25 a 29 años		30.6 %	33.1 % ➡

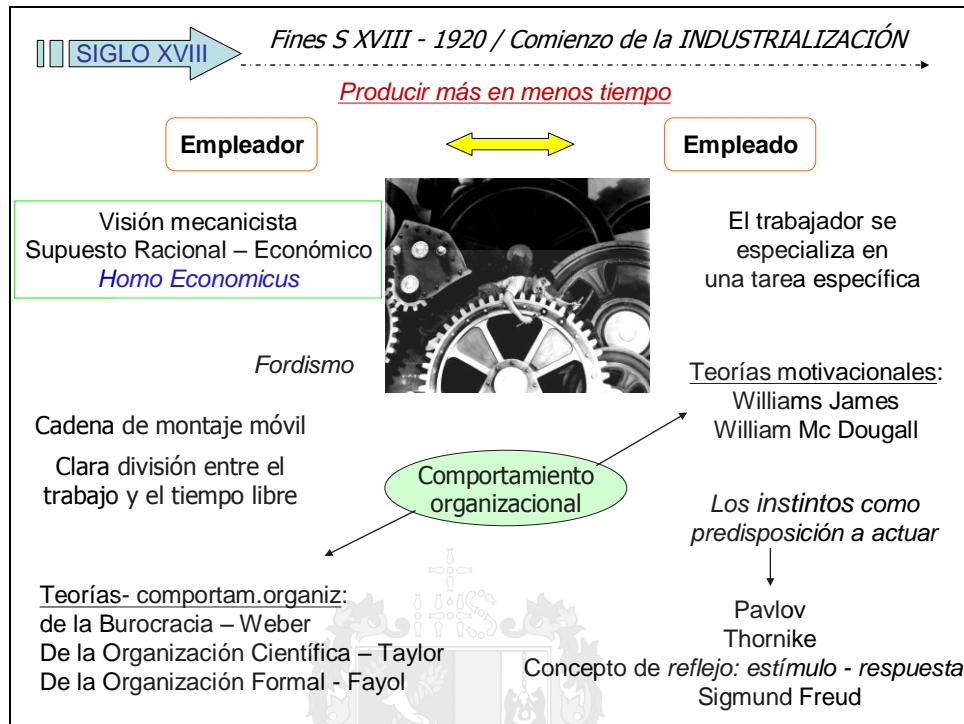
Fuente: INDEC - EPH Continua / Procesado: 24/08/2006

Tabla A.3 Población de jóvenes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por grupos de edad y sexo, según condición de actividad

	Edades	Total General	Total Población Activa	Condición de Actividad			
				Ocupados	Desocup.	No económic. Activos	Ns/ Nr
	20 a 24 años	250.387	74.9 %	62.2 %	12.7 %	24.3 %	0.8 %
	25 a 29 años	246.511	87.6 %	78.2 %	9.4 %	12.1 %	0.3 %
Varones	20 a 24 años	100 %	80.4 %	71.8 %	8.6 %	18.3 %	1.3 %
	25 a 29 años	100 %	94.0 %	88.2 %	5.8 %	6.0 %	0 %
Mujeres	20 a 24 años	100 %	70.5 %	54.6 %	15.9 %	29.1 %	0.4 %
	25 a 29 años	100 %	81.5 %	68.7 %	12.8 %	18 %	0.6 %

Fuente: INDEC - EPH Continua / Procesado: 24/08/2006

**Figura A.3. El trabajo y la relación laboral entre el empleado y el empleador, hacia fines del SXVIII, inicios de la Industrialización.
Teorías organizacionales y motivacionales imperantes en esa época**



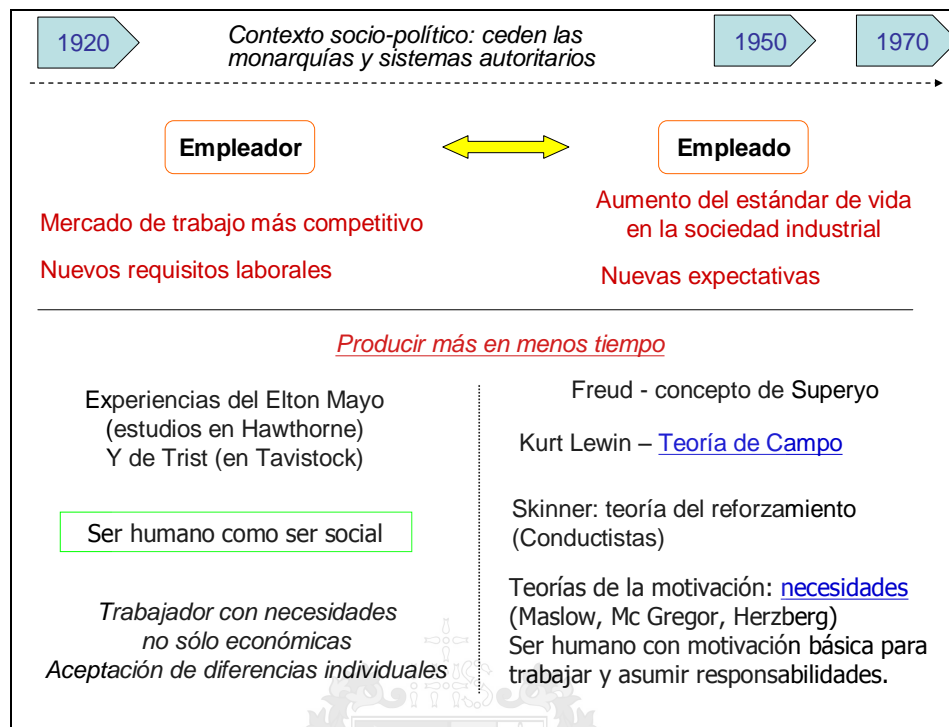
Fuente: elaboración propia

Figura A.4 Relación entre las estructuras organizacionales y el ideal del joven trabajador. El significado del trabajo durante el siglo XVIII e inicios de la Industrialización



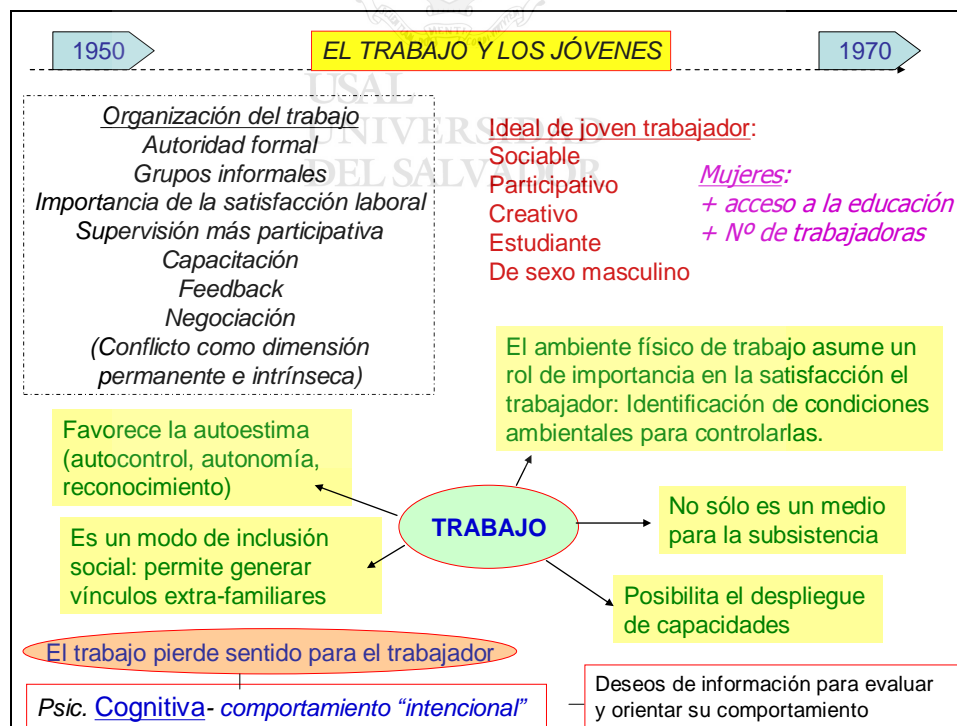
Fuente: elaboración propia

Figura A.5 Factores intervinientes en la relación laboral entre el empleado y el empleador, desde fines del año 1920 hacia el 1970



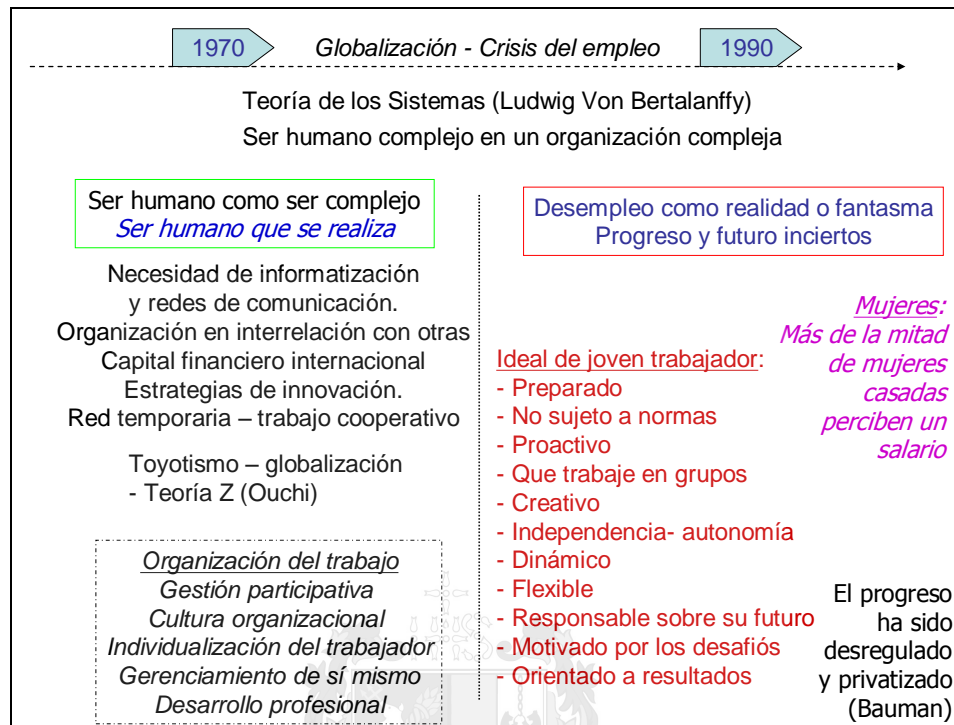
Fuente: elaboración propia

Figura A.6 Relación entre las estructuras organizacionales y el ideal del joven trabajador. Significado del trabajo en el período de los años 1950 y 1970.



Fuente: elaboración propia

Figura A.7 Relación entre las estructuras organizacionales y el ideal del joven trabajador. Factores intervinientes en la significación del trabajo, entre los años 1970 y 1990.



Fuente: elaboración propia

Apéndice B: Entrevista a Informantes Calificados - Expertos en la Conducción de Jóvenes en situación de trabajo.

Guión de la entrevista a expertos

Cuadro B.1. Entrevista a expertos. Guión

Apertura
<p>Estoy realizando una investigación sobre los jóvenes y el trabajo. Hace algunos años exploré las significaciones que los adultos le daban al trabajo en un contexto de crisis del empleo. Actualmente me despierta sumo interés comprender el sentido que los jóvenes le dan al trabajo, y en esta oportunidad esta investigación la estoy llevando a cabo en el marco de una tesis doctoral. Considerando la experiencia y trayectoria profesional de Uds., es que les pedí una entrevista para conversar y reflexionar sobre este tema.</p> <p>Para poder conversar con tranquilidad, sin necesidad de estar tomando nota en forma exhaustiva, y así aprovechar este provechoso intercambio de ideas, si están de acuerdo, grabaría este encuentro.</p>
Desarrollo: Dimensiones de indagación:
<p>1- Introducción libre: Percepción que tienen los entrevistados sobre el sentido que le otorgan los jóvenes al trabajo. El objetivo de esta introducción es dar un marco de apertura para el desarrollo de la entrevista en torno al tema de esta tesis.</p>
<p>2- Sus experiencias en el trato con jóvenes: nivel de educación, género, y experiencia de los jóvenes con los que tiene o tuvo experiencia. Años de experiencia: si percibe modificaciones a lo largo de estos años. Lugar que los jóvenes le dan al trabajo respecto de otros ámbitos de su vida. Qué es el trabajo para los jóvenes. Cómo son trabajando: adecuación al encuadre de trabajo (horarios, vestimenta, asistencia), competencias laborales desarrolladas y a desarrollar, situaciones de conflicto, reacción al clima laboral. Considerar las particularidades según educación, género y experiencia laboral previa.</p>
<p>3- Reflexión sobre: Expectativas de los jóvenes. Sus proyecciones a futuro respecto de lo laboral. Proyectos a mediano y largo plazo. Nivel de compromiso / sentido de pertenencia. Importancia que le otorgan al trabajo. Actitudes hacia el trabajo. Vínculos con autoridad y pares. Respeto por las normas / aceptación de los límites. Valoración de la remuneración. Criterios de elección en la búsqueda de empleo. Valoración del ambiente de trabajo (criterios de elección y preferencia). Conflictos más frecuentes. Equilibrio de la vida familiar / personal / laboral. Causas por las cuales se desvinculan o son desvinculados.</p>
<p>4- Factores que consideran que intervienen en el sentido que los jóvenes le otorgan al trabajo: Por qué los jóvenes le otorgan al trabajo ese sentido. Importancia del contexto socio-económico, incluyendo situaciones de crisis y la crisis actual. Experiencias propias o de allegados en cuestiones relacionadas con la actividad laboral (desvinculaciones, desocupación, sobreocupación, ambiente y vínculos laborales, entre otros factores).</p>
Cierre
<p>Agradecimiento y pedido de autorización para citarlos en la tesis.</p>

Categorías, subcategorías y códigos identificados en el análisis de las Entrevistas a Expertos.

Tabla B.1. Entrevistas a Expertos. Categoría I: Temas. Subcategorías y códigos

Categoría I	Sub-categorías	Códigos
Temas	Los jóvenes y el trabajo	Lugar del trabajo respecto de otros ámbitos de la vida Expectativas Características de los jóvenes propias de la edad Situaciones críticas (personales, familiares y/o sociales) relacionadas con el trabajo
	Vínculos laborales	con pares con el jefe / referente con adultos
	Ámbito laboral	Tareas que realiza Ambiente de trabajo Remuneración Rotación del personal - permanencia Desvinculación Conflictos en el ámbito de trabajo

Tabla B.2. Entrevistas a Expertos. Categoría II: Variables. Códigos

Categoría II	Códigos
Variables	Edad
	Sexo
	Estado civil
	Lugar de residencia (Bs. As. vs de provincias)
	Nivel de Educación
	Experiencia laboral
	Empresa en la que trabaja
	Carrera/profesión
	Universidad de estudio

Apéndice C. Entrevistas programadas realizadas a Líderes de jóvenes en situación de trabajo.

Guión de la entrevista dirigida a Líderes de jóvenes en situación de trabajo.

Cuadro C.1 Entrevistas a Líderes. Guión

GUIÓN DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA A LÍDERES		
Datos sociodemográficos y laborales de los entrevistados		
Nombre		
Edad	Personas a cargo	Horas de trabajo por día según contrato
Sexo	Estudios alcanzados	laboral
Estado Civil	Puesto	Promedio de horas que trabaja por día
Hijos	Empresa	
La significación del trabajo para los entrevistados (ítems 1 y 2)		
¿Qué es el trabajo para Ud?		
¿Qué lugar le otorga al trabajo respecto de otros ámbitos de la vida? (escala Liekert de 4 opciones: desde muy importante a nada importante)		
Datos objetivos sobre los entrevistados en su rol de liderar jóvenes en un ámbito de trabajo (ítems 3 a 6)		
Durante este año, ¿trabajó Ud con jóvenes? En forma permanente / transitoria		
¿Cuánto tiempo hace que trabaja con jóvenes?		
¿Qué nivel educativo tienen los jóvenes con los cuales Ud trabaja? La mayoría de los jóvenes con los cuales Ud trabaja ¿viven en Ciudad Autónoma de Buenos Aires? En caso que no, ¿dónde?		
Información acerca de esa experiencia de los líderes (ítems 7 a 9)		
¿Cómo calificaría a su experiencia de trabajar con jóvenes?		
La mayoría de los jóvenes con los cuales Ud. trabaja, son: a) varones; b) mujeres		
A partir de su experiencia en el trabajo con jóvenes, ¿cómo definiría a los jóvenes de hoy?		
Creencias de los entrevistados sobre valoraciones y expectativas que tienen los jóvenes acerca del trabajo (ítems 10 a 12)		
¿Qué lugar considera Ud que los jóvenes le dan al trabajo, respecto de otros ámbitos de la vida?		
¿Qué cree Ud. que los jóvenes valoran más del ambiente de trabajo?		
¿Cuáles son las expectativas que Ud. cree que tienen los jóvenes sobre el trabajo?		
Cómo son los jóvenes en el trabajo (ítem 13)		
En el trabajo los jóvenes son:		
Motivos de desvinculación, tiempo de permanencia y conflictos más frecuentes (ítems 14 a 16)		
¿Cuáles son los motivos más frecuentes por los cuales los jóvenes dejan un empleo?		
¿Cuánto tiempo suelen permanecer en un trabajo?		
¿Cuáles son los conflictos más frecuentes que los jóvenes tienen en el trabajo?		
Relaciones interpersonales en los ámbitos laborales (ítems 17 a 19)		
¿Cómo es la relación de los jóvenes con su jefe / referente?		
¿Considera que los jóvenes son respetuosos de las normas que le fija la autoridad?		
¿Cómo es la relación de los jóvenes con sus compañeros de trabajo?		
Apreciación del entrevistado sobre cambios en las significaciones que los jóvenes le dan al trabajo (ítems 20 a 22)		
¿Ud. cree que cambió el sentido que el trabajo tiene para los jóvenes?		
Respecto de cuando Ud. tenía la edad de los jóvenes que lidera		
¿Qué características modificaría Ud en la vida laboral de los jóvenes?		

Experiencia de situaciones críticas relacionadas con el trabajo (ítem 23)
Recuerde situaciones críticas relacionadas con el trabajo que le hayan afectado ya sea individual o familiarmente (falta, escasez o exceso de hs. de trabajo, desvinculaciones, situaciones de violencia, entre otras)
Preguntas que harían a los jóvenes para comprender el sentido que le dan al trabajo (ítem 24)
Si Ud. formase parte de esta investigación, ¿qué preguntas le haría a un joven respecto del trabajo?
Categoría “Actitudes hacia el Trabajo”, de la técnica Completamiento de Frases adaptada por M. M. Casullo y A. N. Cayssials (1996:241) (ítem 25)
Trabajar.... Lo que más me atrae de un trabajo es ... El tipo de trabajo que más me gusta ... En cuanto a profesiones, la diferencia entre mujeres y varones... La mayor satisfacción en un trabajo es ... El deseo más grande de un profesional es... Una profesión brinda la oportunidad para ... Lo que más quiero de un trabajo es ... Lo que más me disgusta de un trabajo es ...
Cierre
Agradecimiento y pedido de autorización para citar el nombre en la tesis.

Categorías, subcategorías y códigos identificados en el análisis de las entrevistas a Líderes de jóvenes en situación de trabajo

Tabla C.1 Entrevistas a líderes. Categoría I: Temas. Subcategorías y códigos

Categoría I	Subcategorías	Codificación
Temas	Cómo son los jóvenes	Comportamiento
		Normas sociales
		Valores
		Actitud
	Expectativas	Crecimiento laboral
		Tareas
		Desafíos
		Aprendizaje
		Desvinculación
	Vínculos	Motivaciones personales
		Prestigio de la Organización
	Condiciones laborales	Vínculo con la autoridad
		Vínculo con pares
		Remuneración
		Clima laboral
		Horario
		Presión
		Carga excesiva de trabajo
		Familia-Trabajo
		Conflictos
		Trabajo por objetivos
	Contexto de incertidumbre	Maltrato
		Condiciones físicas del ambiente de trabajo
		Cumplimiento de lo acordado
		Inestabilidad/ falta/ precariedad laboral
		Reestructuración

Tabla C.2 Entrevistas a líderes. Categoría II: Variables. Códigos

Categoría II	Códigos
Variables	Edad
	Sexo
	Estado civil
	Hijos
	Estudios universitarios: En curso / Graduado
	Motivo por el cual trabajan
	Trabajo acorde al estudio
	Trabajo que le gusta

Estas variables se complementaron con dos de las identificadas en las entrevistas con expertos:

Lugar de residencia (Bs. As. vs provincias)
Experiencia laboral



Apéndice D. Grupos Focales

Guión del cuestionario utilizado en los Grupos Focales

Cuadro D.1 Grupos Focales. Guión del Cuestionario

DISEÑO DEL GRUPO FOCAL - CUESTIONARIO												
<ul style="list-style-type: none"> ○ Edad ○ Género ○ Estado civil ○ Hijos ○ Estudios universitarios <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuáles ▪ En curso / Graduado ▪ Institución ○ Actividad laboral: Puesto ○ Horas de trabajo por día según contrato laboral ○ Promedio de horas que trabaja a la semana ○ A qué edad comenzó a trabajar y por qué ○ En qué lugar ubica al trabajo respecto de otros ámbitos de la vida 												
<table border="1"> <tr> <td>Muy Importante</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>Nada Importante</td> </tr> </table>							Muy Importante	1	2	3	4	Nada Importante
Muy Importante	1	2	3	4	Nada Importante							
Justifique												
<ul style="list-style-type: none"> ○ Complete las siguientes frases expresando sus verdaderos sentimientos. Escriba la primera idea que acuda a su mente. 												
Trabajar... Lo que más me atrae de un trabajo es... El tipo de trabajo que más me gusta ... En cuanto a profesiones, la diferencia entre mujeres y varones... La mayor satisfacción en un trabajo es ... El deseo más grande de un profesional es... Una profesión brinda la oportunidad para... Lo que más quiero de un trabajo es... Lo que más me disgusta de un trabajo es... Trabajar me permitirá... Si no tuviera que trabajar nunca en mi vida ...												
<ul style="list-style-type: none"> ○ Consideras que el varón tiene mayor responsabilidad en mantener a la familia. Sí / No; Por qué... ○ Consideras que la mujer tiene mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos. Sí / No; Por qué... 												

Guión de la dinámica de los grupos focales

Cuadro D.2 Grupos Focales. Guión de la dinámica grupal

GUIÓN: GRUPO FOCAL
A) Apertura
<p>Frase de apertura: "Les damos la bienvenida y desde ya les agradecemos por su asistencia a esta actividad. Se desarrolla en el marco de una investigación que estamos realizando sobre el trabajo y los jóvenes para lo cual les proponemos conversar sobre algunos temas referidos a sus experiencias en el ámbito laboral. Los invitamos a intercambiar experiencias y comentar sus puntos de vista sobre hechos y situaciones vividas en relación con el trabajo. Algunos de los miembros de este equipo de investigación tomarán nota, mientras uno coordinará la actividad y otro será el moderador o facilitador del grupo. Asimismo, grabaremos este encuentro a los fines de poder rescatar con mayor facilidad los aportes de Uds. para la investigación. Por nuestra parte nos comprometemos a mantener el anonimato</p>

y la confidencialidad de lo que cada uno de Uds. exprese a la vez que les solicitamos a Uds. que también mantengan una confidencialidad de lo que escuchen en esta reunión por parte de quienes integran este grupo”.

B) Guión

1. Breve presentación individual:

“Les pedimos que por favor se presenten diciendo su nombre y ocupación”.

2. El trabajo. Utilización del término “trabajar” como disparador para asociaciones libres, a modo de la técnica torbellino de ideas.

“Como un modo introductorio, dado que esta investigación es sobre los jóvenes y el trabajo, les proponemos que asocien ideas al término “trabajar”; si pueden expresarlo con una palabra, mejor”. Se agrupan en categorías y se promueve el debate cuestionando y confrontando ideas, para obtener información sobre significaciones que le dan al trabajo y de acuerdo a qué cuestiones fundan sus significaciones.

3. Experiencia laboral

▪ Primer trabajo:

“¿Cuáles fueron sus primeras experiencias laborales?, ¿qué expectativas tenían?, ¿cómo se sintieron?; ¿con qué realidad se encontraron?, ¿qué consideran que aprendieron gracias a estas primeras experiencias laborales, respecto de lo que implica trabajar?” (esta pregunta tiene el propósito de relevar competencias laborales adquiridas a partir de las primeras experiencias de trabajo)

▪ Cambios laborales y justificación de los mismos:

“Si cambiaron de trabajo, ¿cuáles fueron las razones?”, ¿qué valoran de un trabajo?, ¿cómo sería un trabajo ideal para Uds.?”

4. Satisfacción en los ámbitos de trabajo (considerar condiciones laborales: modos de contratación, horas de trabajo/día, remuneración, cumplimiento de lo acordado, clima de trabajo)

“¿Qué aspectos de un trabajo les produce mayor satisfacción?, ¿cuáles mayor insatisfacción?, ¿qué cambiarían de su trabajo para que le resulte más satisfactorio?” (detectar criterios de valoración y elección)

5. Relaciones interpersonales en el ámbito laboral. Conocimiento de las expectativas de su superior acerca de su trabajo. Respeto por las normas.

“Y en cuanto al grupo de trabajo, ¿cómo es la experiencia de Uds respecto de la relación con sus jefes?, ¿qué esperan de ellos?, ¿qué aspectos valoran en un jefe?, ¿recuerdan situaciones críticas en la relación con ellos?; ¿Y respecto de sus pares?, ¿qué experiencias tuvieron?, ¿cómo se sintieron?, ¿cuáles consideran que son los conflictos más frecuentes?, ¿cómo suelen resolverlos?”

6- Representación de sí frente al mundo del trabajo.

“Antes de finalizar, y considerando cómo se sienten frente al mundo del trabajo hoy, elijan entre todos una imagen de las revistas con la cual se identifican; luego la recortan, pegan en esta hoja y le ponen un título”. Se les solicita que justifiquen la elección y se abre el debate para relevar la percepción que tienen de sí y sus recursos para desenvolverse hoy en el mundo del trabajo.

C) Cierre

Luego de un acuerdo sobre las conclusiones a las cuales se arribó durante este encuentro, realizaremos un cierre formal de la actividad.

Para generar las conclusiones, se retoman las asociaciones sobre el término “trabajar” para luego rescatar los aspectos más importantes de las experiencias laborales que fueron surgiendo durante el encuentro, y finalizar con la representación que cada uno de ellos tiene sobre sí mismos en relación con el trabajo.

Frase de cierre: “Muchas gracias por el tiempo que nos brindaron y lo valioso de sus aportes para nuestra investigación. La información que se derive de este encuentro será analizada junto con otra que surgirá a partir de cuestionarios y entrevistas en profundidad que también nos proponemos realizar a jóvenes. Los invitamos a mantenernos comunicados ya sea porque aceptan seguir colaborando con esta investigación o bien para conocer los resultados de la misma al final de todo este proceso”

Matriz De Datos Del Cuestionario Del Grupo Focal
(puede consultarse accediendo al CD que se adjunta)



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Categorización de las frases incompletas del cuestionario aplicado en los Grupos Focales.

Tabla D.1 Grupos Focales. Categorías identificadas en cada unidad de análisis del cuestionario- Frases Incompletas-, ordenadas según su correspondiente frecuencia

unidad de análisis	Categorías	f
¿En qué lugar ubicás al trabajo respecto de otros ámbitos de la vida?	Importante	22
	Muy importante	7
	Un poco importante	7
¿Por qué comenzó a trabajar?	Interés personal	19
	Independencia económica	8
	Necesidad	6
	Desarrollo profesional	5
Trabajar...	Aspectos positivos	18
	Positivo- negativo	10
	Aspectos negativos	7
Lo que más me atrae de un trabajo...	Social	9
	Aprender	8
	Desarrollo de capacidades	7
	Crecimiento personal y profesional	6
	Según las tareas	6
	Desafíos	5
	Sueldo, dinero	4
	Habilidades	10
El tipo de trabajo que más me gusta...	Vínculo con otros	9
	Intereses- estudio	8
	Dsesafiante- dinámico	6
	Autonomía- aportes	3
	Desarrollo y crecimiento	2
	Tranquilo	1
	Todavía no sabe	1
En cuanto a profesiones, la diferencia entre varones y mujeres...	Hay diferencias	18
	No hay diferencias	15
	No debería haber diferencias	3
La mayor satisfacción en un trabajo es...	Resultados- objetivos	14
	Reconocimiento	12
	Crecimiento- progreso	6
	Tareas	4
	Ser útil	4
	Aprendizaje	2
	Remuneración	1
	Libertad	1
	Social	1
El deseo más grande de un profesional es...	Trabajo- estudio- profesión	10
	Objetivos	8
	Crecimiento- progreso	4
	Contribuir	4
	Éxito- realización	4
	Reconocimiento	3
Una profesión brinda la oportunidad para...	Desarrollo personal	15
	Crecimiento laboral- logros	11
	Apertura de oportunidades	5
	Aprendizaje	5
	Vivir- dinero	4
	Vínculos	4
	Tareas- profesón	2

	Actitud	1
	Indefinición	1
	Satisfacción	8
	Vínculos- clima laboral	7
	Tareas de interés	6
Lo que más quiero de un trabajo es...	Pasarla bien	5
	Aprender	5
	Libertad- independencia	4
	Dinero	3
	Condiciones laborales	1
	Vínculo- Clima laboral	13
Lo que más me disgusta de un trabajo es...	Características del ámbito de trabajo	10
	Horario	7
	Rutina- monotonía- tareas	6
	Obligaciones	3
	Libertad- independencia	2
	Indefinición	1
	Crecimiento y desarrollo personal y profesional	16
	Nivel de vida- disfrute	11
	Subsistencia	9
Trabajar me permitirá...	Independencia- crecimiento- desarrollo	7
	Aprender	6
	Vínculos	3
	Bienestar para sí y otros	2
Si no tuviera que trabajar nunca en mi vida...	Actitud padeciente	15
	Actitud activa	11
¿Consideras que el varón tiene mayor responsabilidad en mantener a la familia?	Si	13
	No	13
¿Consideras que la mujer tiene mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos?	No	15
	Si	11

Categorías y subcategorías correspondientes a la dinámica de los Grupos Focales. Articulación con datos del cuestionario y expresiones de los jóvenes

a) Historia laboral

Tabla D.2 Edad de comienzo de la actividad laboral

Edad de comienzo de la actividad laboral			Edad de comienzo de la actividad laboral según Sexo		
	f	%	Género		
			Varón	Mujer	Total
18 años o menos	15	41,7	10	5	15
19 años a 23 años	19	52,8	7	12	19
24 a 28	2	5,6	2	0	2
Total	36	100,0	19	17	36

Tabla D.3 Motivo de comienzo de la actividad laboral. Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes, correspondiente al cuestionario aplicado en los Grupos Focales

Categorías	Cód.	f	¿Por qué empezó a trabajar?
Interés personal	0.3	19	"iniciativa personal", "curiosidad", "para ganar experiencia", "ganas y tiempo libre", "desarrollo personal", "curiosidad, se presentó la oportunidad", "oportunidad", "tenía ganas de aprender inglés", "quería empezar a tener experiencia laboral", "necesitaba sentirme útil y complementarlo con la universidad", "porque era una empresa familiar", "experiencia", "conocer lo que es trabajar antes de graduarme", "aprender y no solo la facultad", "porque quería", "porque terminé de estudiar", "porque me interesaba tener experiencia de trabajo"
Independencia	0.2	8	"independencia", "por necesidad de empezar a entender la independencia económica", "dejar de depender económicamente de mis padres", "para ganar dinero para vicios", "independencia económica"
Necesidad	0.1	6	"necesidad", "mantenerse", "ayudar en casa", "necesidad económica", "cubrir parte de mis gastos",
Desarrollo profesional	0.4	5	"armar CV", "experiencia profesional", "por elección para comenzar el desarrollo profesional", "pasantía para Bayer", "pasantía"

Expresiones de los jóvenes en los Grupos Focales:

- ✓ Por disponer de tiempo libre, curiosidad y/o aspiraciones de adquirir experiencia laboral, aunque ésta no sea acorde con sus estudios universitarios.

(Asociadas con el Código 0.3 del Cuestionario: "Interés personal")

"Yo porque tenía ganas. Me estaba aburriendo la carrera" (M7)

"Y empecé a trabajar básicamente por un tema de curiosidad" (V10)

"Yo más que nada quería empezar a adquirir experiencia. Más que nada por eso, no era tanto por el sueldo, ni". (V7)

Primer trabajo: la motivación no se focaliza en la tarea, sino otros intereses personales:

"Yo, la primera vez que empecé a trabajar, trabajé de telemarketer, nada que ver,..." (M8)

Primer trabajo: cómo lo consiguieron:

"No, a mí se me dio la posibilidad y de repente... y dije bueno sí"(V8)

"Me llamó un amigo, ¿te interesa este proyecto? Sí, me interesa, hagámoslo" (V10)

"Yo tuve una pasantía mientras estaba en la facultad y también era una empresa de estudios de mercado. Tipo telemarketer. (...). Era medio aburrido, cansador. Estuvo bueno porque uno va metiéndose en lo que es el mercado laboral". (M11)

- ✓ Búsqueda de independencia – sobre todo económica - de su familia.

(Asociadas con el Código 0.2 del Cuestionario: "Independencia")

“... tenía esa necesidad como de sentirme adulta, a tener mi plata y gastarlo en lo que quiero. Si quiero comprarme algo de ropa.” (M6)

“Empecé a trabajar a los 16-17 años dando clases particulares para tener algún manguito para los sábados a la noche...” (V13)

“Trabajás (...) para tener tu plata a fin de mes” (V4)

- ✓ Necesidad de cubrir gastos personales o bien ayudar para el sostén económico de la familia.

(Asociadas con el Código 0.1 del Cuestionario: “Necesidad”)

“Yo por una necesidad económica. Por una situación económica familiar dura” (M6)

“Por ejemplo yo, cuando estaba en Ot, no ganaba mucho. La verdad que trabajaba 9 horas y no ganaba mucho pero sin esa plata yo no podía ir a la facultad” (M1)

- ✓ Desarrollo profesional, inquietud por adquirir experiencia profesional e incorporarse en el mercado laboral para un despliegue profesional.

(Asociadas con el Código 0.4 del Cuestionario: “Desarrollo Profesional”)

“En mi caso fueron pasantías a través de la facultad, por períodos cortos... tres meses, proyectos de investigación, para tareas puntuales. En ese momento estaba bueno porque era como aplicar lo que estábamos viendo en la facultad, como que uno está siempre en la teoría, y era como bajar la teoría a la realidad.” (M13)

“Primero empecé con una pasantía y después salió un trabajo estable, en una fundación, coordinando programas de responsabilidad social empresarial” (M14)

“Yo este trabajo lo veo como temporal, pero es como que la suma de los trabajos que yo tenga a lo largo de mi vida me van a ir acercando a mi profesión” (V4)

Aprendizaje a partir de las primeras experiencias laborales. No se utilizó ningún completamiento de frase en esta dimensión.

Expresiones de los jóvenes en los Grupos Focales:

- ✓ Vivencias necesarias para su proyección a futuro:

“...siempre algo te vas a llevar, de lo bueno o de lo malo, obvio” (V5)

“porque constantemente vas aprendiendo cosas y la experiencia que vas ganando con el tiempo en tu trabajo, te va sirviendo para el futuro...” (M4)

- ✓ les facilitan definir sus intereses para orientarse hacia un futuro:

“Yo, mis primeras experiencias, no sé...fue todo sorpresa y todo para bien, porque realmente no conocía lo que era trabajar, tuve la suerte de tener un buen jefe, era chico, o sea que todo me entusiasmaba y me sorprendía, este...desde aprender, no sé, un circuito administrativo, para mí

era guau qué buen circuito, después bajás un poco la dependencia, tenés que buscar tus, bah yo lo veo así, hasta que tenés que buscar tus lugares, donde te sientas cómodo, y bueno...entre que lo lográs y tenés la posibilidad y demás, pasan tiempos así que ahí vas medio, bajando el entusiasmo y bueno, hasta que lográs encontrar un lugar, qué sé yo” (V11)

“Y me costó al principio, como dice XXX, al principio tuve que buscar mi lugar, tuve que ver qué cosas me servían, qué cosas no. Por ahí estás en una empresa y te das cuenta, como dice ella, que sacar fotocopias... y bueno, no. Me parece que el primer trabajo, su principal función es mostrarte, para qué lado te querés encaminar (...) Fue un crecimiento profesionalmente pero también personalmente” (M13)

✓ un medio para el autoconocimiento

“Como que uno está en su primer trabajo y uno no sabe cómo se es trabajando. Y también está bueno ese conocimiento, en qué soy bueno, qué hago bien, qué no hago tan bien, en qué necesito más ayuda, en qué no. Qué habilidad tengo para relacionarme con mis compañeros, y con mis jefes, o con quien sea” (M12).

“Bueno, entender algunas cosas, el cómo se maneja una empresa, las relaciones laborales. Después sí, el año pasado, empecé a trabajar 8 horas, en la agencia, como recepcionista. Y ahí sí, como dice ella, ibas viendo bien para qué lado querés ir, por lo menos en tu profesión; vas viendo lo que querés, para qué lado querés ir” (M11)

✓ le posibilita ampliar, afianzar y enriquecer lo aprendido en la universidad:

“Mientras más trabajás, o sea, uno lo que ve en la facultad, por lo menos lo que me pasó a mí, es muy limitado por lo menos respecto del área donde estoy ahora y más es lo que aprendés trabajando por ahí con gente que uno, uno ve, yo estoy todo el día en la obra” (V2)

“...está muy bueno si tu jefe es un tipo que sabe sobre lo que estás haciendo, porque aprendés quieras o no” (V10)

✓ aprende a relacionarse:

“sí, en mi caso particular, por ejemplo en la universidad, nunca me enseñaron el trato con las personas” (V13)

“...ver los distintos movimientos de gente que hay, cómo se manejó uno, los códigos a los que responde una persona, a mí por lo menos me pasó mucho en lo laboral, más que nada con las personas que hay, sobre todo que son diferentes a uno por ahí” (M2)

“Yo pensé que trabajar eran los números y todo lo que te enseñan y la verdad que el mayor desafío que tuve fue el trato con las personas” (V14)

✓ conocer las reglas de juego:

“...como que uno se tiene que adaptar y aceptar las reglas del juego” (V4).

“...lo veo como un ciclo, o sea vos estás terminando la facultad y ya rendiste la mayoría de los finales, entendés los códigos, entendés a quién tenés que pedirle los resúmenes, a quiénes...

entendés todo en la facultad” (V1); “claro, maravilloso, estás en la facultad y todo funciona” (V2); “sí, estás en la cima, 5º año y listo y entrás a trabajar y sos un pichi de vuelta y tenés que aprender toda la pasta de laburo...”(V1)

✓ **aprender a diferenciar particularidades en las relaciones laborales:**

“... aprender a cómo relacionarse en un ámbito laboral con un jefe, con compañeros de trabajo, en un ámbito que es nuevo, que no estás acostumbrado”. (M12)

“Entrás a un mundo nuevo donde la relación no es la de la calle, hay que respetar otras normas, y aprendés a relacionarte con todo tipo de gente, desde el de ordenanza hasta el r...eso es lo que me parece que en cada trabajo se aprende” (V11)

“...yo ahora estoy en Marketing, y sí tenés mucha pica entre Marketing y Ventas. Y adentro de la misma empresa se generan eso de... y los de marketing son así, que los de ventas son... y bueno, también aprender a relacionarse” (V17)

✓ **Singularidades en los vínculos según aspectos culturales:**

“A mí al principio me costó. Me acuerdo que trabajaba mucho con el interior y era con gente que no conocía. Cuando no conocés a la persona es más difícil tratarla porque no sabés si la tuteás, la tratás de Ud., si es un viejo o tiene 20, no tenés ni idea. Y me acuerdo que mi primer jefe me decía, aprovechá y como que, seducí al otro, entendés, en el buen sentido. Entendés, me decía, no te digo que te lo levantes pero ganátelo de alguna manera” (M3).

“sí, sí, el trato con las personas, (...) tenés que tratar con gente muy cerrada, tratar de azotarles la cabeza, que se abran y compartan cosas con vos y es muy complicado” (V13).

“sí, tal cual, tienen otros horarios, hay que ver cómo decir las cosas, se ofenden” (V14).

✓ **Particularidades en los vínculos por factores propios de la organización:**

“Uno es como que se tiene que adaptar mucho a los tiempos del otro, o sea, dependés de muchas más personas. Vos te das cuenta que uno al principio quiere hacer todo, pero después te das cuenta que necesitás de la gente y esa gente no va al mismo ritmo que vos y por ahí porque se le antoja” (V1).

“Son las cosas de las grandes empresas (...), que si se hace así, se hace así y no me preguntes por qué y no se ponen a analizar capaz una alternativa mejor” (M4).

✓ **Aprender a asumir roles con mayor nivel jerárquico:**

“Yo trabajo en una mesa de entrada, soy el supervisor de un equipo de 5 chicos, una mesa de 2500 entradas al mes. Yo estoy mano a mano con ellos, o sea, atendemos todos al público y es muy complicado” (V4).

“Uno va y sos chico, y estás ahí tenés que ser el jefe de un montón de personas que son mucho más grandes que vos y laburan hace 30 años en su rubro, o sea que ellos saben hacer eso y vos tenés que estar al lado del tipo y tratar de aprender lo que puedas de lo que él hace y estar en el límite de no estar presionándolo, mirándolo soplándole la nuca; un poco dejarle hacer lo que

quiera porque por más que tiene muchos años en lo suyo, es como, son gente que trabaja muy como linealmente, pero a su vez aprendés muchísimo” (V2)

✓ **Aprenden a dominar sus emociones:**

“...no puedas decir siempre lo que pensás, y uno, como que en el trabajo, la relación laboral humana te obliga a reservarte un montón de cosas, a ser muy sutil y pensar mucho en el otro, si no las cosas no salen” (V1).

“Claro, y yo al principio me di contra la pared muchísimo, porque por ahí pedía cosas y era un bajón porque decía, ¡no me da bola!, ¡no entiendo! A mí me enojaba, me frustraba, decía, ¡no puedo creerlo!, y después dije, bueno, tenés que ir aprendiendo y a ganártelo de otra manera (...), pero al principio reaccionaba así: ‘me dijiste que lo tendrías y para qué me lo decís!’” (M3).

“... y hasta ser político, viste, de poder, quizás con el que menos te llevás poner la misma cara que con el que más te llevás para poder sacar el laburo adelante” (M13).

✓ **Identificar características vinculares propias de los puestos de trabajo:**

“Hay que ser respetuoso cada vez que estás atendiendo, y a veces las personas pueden ser muy complicadas, más que nada cuando son una relación así corta, cuando podés generar una relación es distinto, no es lo mismo que un compañero de trabajo” (V4).

✓ **Prestar atención a diferencias de personalidad y comportamentales en los ámbitos de trabajo:**

“Que cada uno en el trabajo busca el bien propio, el provecho personal y eso de que no, yo tengo la camiseta puesta y lo hago por el bien de la empresa o por el bien del país es una falsedad” (V6) (se ríen todos).

“Darte cuenta cómo alguien puede valorar tanto algo que para vos es poco importante, al mismo tiempo entender por qué esa persona le dedica tanto a cosas que por ahí uno las considera sin importancia, creo que, y hasta te llevás mejor cuando ves la realidad del otro” (M11).

✓ **Aprender a enfrentar situaciones que le resultan inéditas, difíciles y tensionantes:**

“...tenés al tipo que te está llamando ‘mirá que el departamento no lo tengo listo, tengo una humedad y no sé que cosa’, sí, ya te mando el plomero y lo llamás al plomero y te dice ‘no, pasa que se me perdió...’ y viste, quedás vos como un nabo, el tipo te sigue llamando, te quema la cabeza y vos no podés llamarlo y decirle al tipo ‘me dijiste...’ porque no te va a responder, entonces...” (V2).

“Improvisar, situaciones de no sé, qué te dicen... una vez nos pasó en un lugar. Nosotros entrenábamos chicos que navegaban en un nivel bastante... mi amigo y socio era un tipo que navegaba muy bien, y nos llamaban para entrenar equipos en otros lugares, y una vez nos dieron una vacuna y nos dijeron... el chico tiene alergia, y le picó un mosquito y si no lo vacunás en diez minutos se muere, y la verdad que aprendés a lidiar con situaciones que no estás preparado...” (V10)

✓ Ensayar distintos modos de afrontamiento:

“...por ahí si te da insatisfacción que no te salió tal cosa, o que no entendiste tal cosa o que te exigían muchas cosas y no pudiste y bueno, tenés una buena relación con el jefe qué sé yo, aprender a transmitirlo. Mirá, asesorame mejor en esto, o tratá de que nos organicemos mejor, o con unas sonrisas.” (M1).

“Si tienen que dar una orden, o lo que sea, no tienen problema. Es admirable, sí. Los mayores en el trabajo saben cómo desenvolverse respecto de lo que hablamos en el principio del trato con las personas con las que laburás. Este mirá que nos dispara, a este tratelo así” (V17).

✓ Aprenden a significar como relevante el rol de un referente:

“Por ahí, lo único que veo que tienen de malo esas prácticas es cuando no están bien definidas las responsabilidades - tener un chico, por más chico que sea y por más barato que salga, en una empresa donde no tiene nada que hacer, eso creo que es hasta contraproducente. Te da la sensación y bueno, me voy de acá, ni siquiera saco fotocopias (se ríen). No es que llego y tengo qué hacer, estoy ahí como boyando, y esa era la parte que no me gustaba” (M11).

Motivos de cambio laboral. No se utilizó ningún completamiento de frase en esta dimensión.

Expresiones de los jóvenes en los Grupos Focales:

✓ dependen de la situación personal y familiar:

“También depende de la situación en la que estás. De golpe te encontraste con un hijo, o que te querés casar, vas a apuntar más a un mejor sueldo, mejor ingreso” (V16). “Por sueldo” (M5).

✓ Búsqueda de experiencia y desarrollo profesional:

Para alimentar su CV y/o participar de empresas prestigiosas

“Empecé al principio un poco por diversión, con unos amigos y con ganas de empezar a desarrollar algo, si bien obviamente después es lo que va dando algo de independencia económica y un montón de cosas, la razón prin... original no fue el tema de la plata sino el poder desarrollar algo y después (...) de estar casi 4 años y medio con eso me fui para el lado corporativo y entré a Krf (...) porque buscaba una experiencia” (V17)

“El primero era de cadete, o sea era bastante rutinario. Y no era lo que quería, o sea lo hacía más que nada para tener algo en el curriculum, porque era el tema del trabajo. Después... este... el de Disney sí estuvo bueno pero ese sí era para ir en el verano no más y bueno, o sea, estaba estudiando y todo, y eh... que ese sí estuvo re divertido, pero era más que nada para estar en Disney que por el trabajo en sí. Eh... y después estuve en Nobleza Picardo que ahí renové... eran pasantías de dos meses que renové dos veces y al... cuando iban cinco meses renuncié porque nos cambiaron a todos los que estaban pasantes, nos cambiaron las tareas y era bastante

aburrido, era data entry y...ya estaba... era el último año de carrera y no quería estar al final de mi carrera haciendo eso... y renuncié ahí, y bueno, a los dos meses entré acá” (V7).

“Me fui a otra agencia para trabajar como asistente de producción. Fue cambiar de recepcionista a un puesto más importante, con más desafíos” (M11).

“... o sea, me arriesgué a irme de un trabajo que sabía que podía quedarme todo el tiempo y me arriesgué por un trabajo temporal porque no es lo mismo en un curriculum decir que trabajé en By” (M5)

“Soy licenciada en arte, una carrera poco convencional (...) Yo ahora estoy trabajando en una fundación, es mi primer trabajo no relacionado con el arte. (...) Necesito trabajar porque me ayuda a cumplir muchos objetivos que me planteo personalmente y bueno, ¿qué hago? Elijo una vida en el arte que por ahí en este momento es más difícil de darse como yo lo espero o me voy por otro camino hacia otra posibilidad, abrir otra puerta, y fue así” (M12).

“... yo estoy en un caso particular, yo estudio una cosa y no podés ejercer hasta que te recibas a diferencia de otras carreras porque sería ejercicio ilegal de la medicina” (V4).

Para realizar tareas desafiantes, acordes a sus estudios universitarios

“Te dicen que tenés que pasar por un estudio porque ahí ves todo. En realidad, es verdad. O sea, vos ves algo del contador que lo necesitás, porque es la única forma de ver todo en general, (...) te sirve un montón, aprendés muchísimo más que en una empresa que a vos te van a meter en un puesto fijo y que eso es lo que vas a hacer día tras día hasta que vayas aprendiendo (...). Entonces por eso pasé por un tema de adquirir experiencia. Sabía que me iban a pagar menos, todo el mundo me decía es una mierda, no, no te metas, no, qué desastre, ¡uy qué horror...” (M7)

Diálogo: “Para mí el crecimiento” (M3); “Sí, los retos que te propone el trabajo. El sentir que ya llegaste a un límite con lo que hiciste” (V2); “Y no aprendés más” (M1); “Por ahí podés seguir aprendiendo pero no al mismo ritmo, como que no tiene un reto. Ahí cambiás, por más que no sea un crecimiento económico...” (V2)

“Primero empecé con una pasantía y después salió un trabajo estable (...). Estuve ahí como dos años y medio más o menos. Y después un poco porque la estructura de esta ONG es muy chica y no hay muchas posibilidades de crecimiento. Y surgió esta otra posibilidad el año pasado, (...). Y si bien no es tan diferente en cuanto al tipo de trabajo, (...) fue un cambio grande porque donde estoy ahora es un lugar mucho más formal, en muchas cosas es más parecido a una empresa” (M14).

Para asumir roles de liderazgo, puestos jerárquicos

“Me parece que ahora al ser... hay empresas chicas que no, pero al ser empresas grandes como que ves como un imposible el llegar a un cargo gerencial... entonces es como que te desanima y vas buscando algo propio. Yo creo que muchos buscan algo que... terminar siendo vos tu jefe, jefe de vos mismo” (V15).

- ✓ Búsqueda de satisfacción y clima laboral (aunque pueden priorizar las tareas que realizan):

Porque “no la pasan bien”

“Yo creo que depende del objetivo personal. Si es un trabajo temporario como decía.... Si pasa algo [se refiere al clima laboral], vos sabés que lo dejás en el poco tiempo y ya está, pero en cambio si querés hacer carrera, si te pasa algo vas a analizar todo y ves si realmente renunciás donde estás o ... te la bancás” (V15).

“Porque quizás hay mal clima pero tenés la oportunidad de trabajar en algo de lo que estudiás, obviamente que si trabajás de otra cosa cambiaría para trabajar de lo que querés” (M5).

Por incumplimiento de lo acordado

Por presión en el ámbito de trabajo

“Yo hubo un momento en el que renuncié en el trabajo anterior, había terminado una obra, era dos pisos y terminé uno. Ya venía medio a los golpes con mi jefe que estaba presionando muchísimo por cosas... hacía muchos cambios... a vos te dicen que hagas esto y a la mitad te cambian la etiqueta y te cambian cosas y como muy difícil lograr el objetivo” (V2).

“Yo renuncié directamente. (...) yo cobraba un sueldo fijo y además por compras una comisión. Siempre que yo llevaba un lote para comprar, siempre tenía algo, siempre le veía algo, no, eso no, es muy caro, es muy poco, nunca..., estuve ocho meses trabajando y nunca pude comprar un tambor de miel. Además me... al principio era viajes por Buenos Aires, después se extendieron hasta Santa Fe, después a Tucumán, y entonces, no era para lo que me habían contratado, me fue recortando los beneficios y yo lo analicé y dije... no quiero seguir así” (V13).

Por nueva oportunidad laboral que le ofrecen trabajar con libertad horaria

“También por ahí al estar en tu casa y seguís laborando... ¿es como que cuándo cortás!” (V2.)

“Por algo me fui, porque no estaba motivada, no me sentía.... y mucha gente me dice, estás loca, cambiaste algo que tenías” (dijo M4, joven que tenía libertad horaria en su trabajo pero las tareas no eran de su agrado).

- ✓ Emociones que se movilizan en ambas partes de los intervinientes en el contrato laboral, al momento de comunicarle a sus superiores la decisión de desvincularse:

“Yo ya por otro lado había conseguido el trabajo en el que estoy ahora y era el momento en el que tenía que decir que me iba a ir y estaban charlando que estaban contentos, me iban a dar un plus que me parecía que no justificaba mi esfuerzo. Se lo comenté y le dije, bueno, mirá por este lado conseguí otro laburo y no sé qué cosa. Ahí no más, cara de orto mal, me dice, bueno, bueno, mañana arrancá en la obra. Fui, al mediodía viene el que era mi jefe, me dice, andá para el estudio que te queremos dar no sé qué cosa. Fui y me dicen, pasá, vení. Me senté, me dicen, bueno, estoy muy descontento por cómo terminamos porque yo apostaba en vos. Pero bueno, vos no apostaste en mí en esto, ésto y esto. Bueno, yo no lo veo así. Le empecé a decir y me dice, bueno pero a mí tu opinión en este momento no me importa un carajo. Bueno, bárbaro. Callado me comí lo que me dijo que yo ya estaba pensando en otra cosa. Y me dijo, bueno, agarrá tus cosas y andate. Agarré, bajé las cosas de la computadora y me fui...” (V2).

b) Satisfacción laboral: Factores condicionantes de satisfacción laboral:**Tabla D.4 Completamiento de la frase “La mayor satisfacción en un trabajo es...”. Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes**

Categorías	Cód.	f	“La mayor satisfacción en un trabajo es...”
Resultados-objetivos	5.2	14	“resultados”, “objetivos”, “obtener logros propios”, “mi casa, mi Falcon”, “que las cosas salgan como uno las planea”, “que las cosas salgan bien”, “trabajo bien hecho”, “dar en el punto, resolver el problema”, “dar todo al máximo”, “cumplir con las metas, saber que podés”, “lograr lo que uno se propone”.
Reconocimiento	5.5	12	“que te valoren”, “que reconozcan nuestro trabajo”, “el trabajo bien hecho y que te lo reconozcan”, “reconocimiento a todo nivel”, “el ascenso, las felicitaciones por un buen trabajo (reconocimiento)”.
Crecimiento – progreso	5.3	6	“crecer profesionalmente...”, “poder crecer”, “crecer, aprender cosas nuevas”, “el ascenso”, “... la autosuperación”, “progresar”
Tareas	5.1	4	“hacer lo que me gusta”, “prestar un servicio”, “resolver el problema”, “ayudar”
Ser útil	5.4	4	“sentirse útil”, “sentir que aportó ...”, “lograr que lo que uno hace sea productivo para el resto”
Aprendizaje	5.6	2	“entender”, “aprender cosas nuevas”
Social	5.9	1	“Conocer gente”
Remuneración	5.7	1	“Que me paguen bien”
Libertad	5.8	1	“La libertad”

Tabla D.5 Completamiento de la frase “Lo que más me atrae de un trabajo es...”. Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes

Categorías	Cód.	f	“Lo que más me atrae de un trabajo es...”
Social	2,3	9	“...relacionarme con otros”, “...relacionarse con compañeros”, “posibilidad de interactuar con muchas personas”, “el trato con la gente, la socialización”, “la buena onda del grupo”, “...la interacción con gente”, “el equipo de trabajo”
Aprender	2,4	8	“conocer conocimientos”, “poder conocer diferentes aspectos de una organización”, “lo que me enseña”, “aprender del trabajo para aplicarlo en un futuro a mi favor”, “aprender del trabajo”, “lo nuevo”, “aprender”
Desarrollo de capacidades	2,2	7	“desarrollarme”, “superar las dificultades”, “poder explotar mis capacidades”, “la posibilidad de aportar de mí en él”, “poder”
Crecimiento personal y profesional	2,5	6	“superación personal”, “posibilidad de superarme”, “el disfrutarlo como parte del crecimiento”, “poder desarrollarme creativamente”, “el crecimiento profesional y personal”, “progresar”
Según las tareas	2,6	6	“relacionado con mis intereses”, “a qué rubro pertenece, que sea interesante”, “poder ejercer de lo que me gusta”, “hacer lo que me gusta...”, “actividades a desarrollar”, “poder aplicar lo que estudié...”
Desafíos	2.7	5	“el desafío de fondo que tiene el trabajo”, “el desafío diario”, “implica desafíos a nivel mental, profesional...”.
Sueldo, dinero	2,1	4	“sueldo”, “plata”, “lo que pagan”

Tabla D.6 Completamiento de la frase “El tipo de trabajo que más me gusta...”. Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes

Categorías	Cód.	Fr	“El tipo de trabajo que más me gusta...”
Despliegue de habilidades	3.2	10	“es donde puedo explotar mi lado más creativo”, “original”, “el que pueda aportar algo distinto”, “que tengo que aportar algo mío...”, “es donde uno puede desarrollar ideas constantemente”, “el analítico...”, “reuniones técnicas”
Vínculo con otros	3.4	9	“trabajos con mucho contacto con gente”, “el que me hace relacionarme con personas”, “es aquel que me hace sentir que hice algo por otro”, “en contacto con la gente”, “es el que tiene relación con otras personas”, “el que tiene trato con personas”, “es el que tiene mucho contacto con la gente”.
Acorde a intereses-estudio	3.3	8	“es el que hago”, “es el que cubre mis expectativas”, “el trabajo para el que estudio”, “relacionado con mi carrera”, “el que hago porque quiero, porque me llena”, “me hace sentir pleno conmigo mismo, con mi proyecto de vida”, “es el que puedo desarrollar mi conocimiento”.
Desafiante – dinámico	3.1	6	“que cambie, no rutinario”, que le propone cosas y se renueva constantemente, que le es “desafiante”, “que me propone cosas”.
Autonomía – independencia	3.5	3	“freelance”, “independiente”, “el que implica libertad...”
Desarrollo y crecimiento	3.6	2	“... con posibilidades de crecer”, “en el que pueda desarrollarse”.
Tranquilo	3.7	1	“un trabajo tranquilo”
Todavía no sabe	3.8	1	“todavía no sé”

Expresiones de los jóvenes en los Grupos Focales:

- ✓ Concretar metas personales, alcanzar resultados y tener logros en el ámbito laboral.
- ✓ Realizar aportes y sentirse útiles. (Asociadas con el Código 5.2)

“Yo quise cambiar algo porque me resultaba que estaba trabajando el doble al pedo y le dije, me están haciendo trabajar al doble algo que no tiene sentido. O sea, ‘pensalo un poco’, le dije” (M4)
- ✓ Recibir un reconocimiento no sólo económico, también verbal. (Asociadas con el Código 5.5)

“Mucho menos si la empresa pasa por un mal momento y vos estás atada a eso, y sos partícipe de la evolución de una empresa y te sentís valorada, creo que pasa más que nada por ahí. Por sentirte valorada, sentir que te pagan lo que se puede y que merecés... como que se hace un equilibrio” (M11)
- ✓ Tener oportunidades de desarrollarse y progresar en el trabajo (Asociadas con los Códigos 5.3, 2.5, 3.6)

“para mí, el tema del desarrollo, la posibilidad de uno, la proyección que podés tener dentro de la empresa, me parece bastante importante. Vas laburando y profesionalizándote” (V17)

- ✓ En primer término, realizar tareas que les interesan y acordes con sus estudios profesionales.

(Asociadas con los Códigos 5.1, 2.6, 3.3)

“Si yo trabajo en algo que no tiene nada que ver y estudio en algo que no tiene nada que ver tampoco voy a encontrar una satisfacción” (V18)

“Me pasa con el trabajo una cosa, es como que, está bien que ahora no me encanta el lugar donde estoy, pero es lo que estoy estudiando (...) Como que..., tengo angustia cuando realmente estoy haciendo algo que no me gusta” (M6)

“... claro la satisfacción personal, qué es lo que vos estás buscando, vos estudiaste eso, te divierte” (M3)

“Yo creo que un ambiente bueno es fundamental” (V15)

“yo estuve 3 meses en Estados Unidos trabajando, y lo que me llamó la atención es esa relación entre el jefe, los supervisores y los empleados que están todo el tiempo... el diálogo, preguntas. Vos llegás a la mañana y siempre todos te van a saludar, te van a decir buen día. Siempre con buena cara y eso te ayudaba a que vos de alguna manera... yo trabajé como instructor de sky y entonces vos estás todo el tiempo en relación con los padres de chicos de 3 a 6 años y entonces eso hacía que vos... Y hacía que vos recibas una gratificación, un diálogo o un buen día cuando llegás a la mañana y eso te motiva a que después en el trato con los padres se asimila, uno tenga un mejor diálogo, ser educado, respetuoso” (V16)

“yo con lo de mal clima tengo un dilema porque yo trabajé siempre en la U, en distintos sectores. En el último sector anterior al de ahora, era excelente clima laboral pero no me gustaba nada lo que hacía. Estudiaba psicología y estaba haciendo compras. Iba a trabajar todos los días y qué sé yo, pero llegó un punto en que me saturé. Finalmente se me dio, casi por casualidad, el paso interno y ahora trabajo en un muy mal clima laboral. Pero de verdad que no me arrepiento de haberme cambiado. Y me doy cuenta que el clima laboral, yo cambiando de actitud lo puedo tolerar. Pero el trabajo monótono, rutinario, el que no me aporta nada, es el que de golpe....” (M10)

- ✓ En un segundo término: recibir una remuneración concordante al trabajo que realiza, tener libertad de acción dentro de su campo de competencia laboral, libertad horaria, socializar y conocer gente en el ámbito de trabajo.

“Y una persona que tiene que mantener a una familia que no tiene trabajo y al otro día encuentra un trabajo aunque no sea lo que más le apasione creo que lo va a gratificar el hecho de saber que puede mantener a su familia ...” (V18)

Diálogo: “Yo trabajaba en hp y ahí tenía la libertad de trabajar en mi casa por ejemplo. Y era un placer. Había días que yo me levantaba y me iba a levantar y decía. Ni en pedo y seguía. Llamaba y decía, laburo desde mi casa hoy, y dormía una hora más porque tenía una hora para hasta llegar a la oficina y listo. Una hora más y me levantaba a las 9 en punto y prendía la máquina, desde la cama, era otra cosa, en pijama, retranquila y ahí dormía la siesta porque ahí nadie se daba cuenta y no tomaba por ahí la responsabilidad de decir, tengo que, y bueno, nadie me ve, era eso...” (M4); “pero también depende de cuán comprometida estás vos con tu trabajo, entendés” (M1); “Hoy en día me levanto, veo todo el laburo que tengo que hacer y no, (...). No sé cómo explicarte. No me siento...” (M3); “depende de la motivación que tengas...” (M4); “si estás enganchada, o no estás enganchada con lo que hacés” (M3); “por algo me fui, porque no estaba motivada, no me sentía.... y mucha gente me dice, estás loca, cambiaste algo que tenías” (M4) “... yo si pudiera elegir, elegiría quizás hacer otra cosa, aunque sea por menos plata” (M7)

- ✓ Oportunidad para aprender
- ✓ Particularidades en empresas familiares respecto del compromiso del fundador con su proyecto y las implicancias que ello puede tener en el personal.

“a mi me tocó trabajar en una empresa familiar, y por este caso no coincido con él porque sí hay empresas, familias que encararon un proyecto y sí tenés la camiseta puesta y sí te pasa (...), porque si tenés algo tuyo, el día de mañana vas a tener la camiseta, no puesta, sino tatuada” (V3).

“Yo trabajé en Mvc, (...) cuando los gerentes de Mvc sabían que los iban a comprar para Mvt se tiraban a hacer la plancha y no hacían nada. Y esos mismos gerentes que me decían que tenía que ponerme la camiseta apenas supo que el trabajo corría riesgo dejó de hacer lo que le correspondía por su sueldo, por su cargo, por su antigüedad y por todo lo demás” (V6)

- ✓ Claridad en las pautas de trabajo, sistematización de procesos y definición en la carrera para el desarrollo del personal.

“Yo la verdad que en mi trabajo puedo decir que me siento valorada. Por muchas razones. Primero porque me lo hacen sentir económicamente con mi crecimiento. Segundo, porque siento que importa mi opinión, que son considerables los aportes que yo hago a la empresa, que es necesario. Me siento necesaria en la empresa hoy. Ellos me hacen sentir que es importante que yo esté ahí, que lo que hago sirve. Me parece que la valoración de una es en las cosas que hacés y físicamente estar, participar, las posibilidades que te dan si van creciendo sentís que las cosas que hiciste las hiciste bien. La satisfacción te la muestran hasta como personas, viste... Me tengo que ir antes hoy, sí, andá que no hay drama. Ya saben que al día siguiente llegás temprano. Son códigos que muestran que te valoran, les gusta que estés ahí (...) que me den más cosas me hace sentir que confían. Que me quieran retener en la empresa, también me hace sentir valorada” (M13)

- c) Vínculos en un ámbito de trabajo:** No se utilizó ningún completamiento de frase en esta dimensión.

Percepción de otros en el ámbito laboral:

- ✓ Particularidades según estilos de personalidad y necesidades de otros.

“yo fui a un colegio privado, después a una universidad privada y trabajar era salir a un mundo mucho más abierto. La verdad que conocí gente diferente, realidades distintas, (...) hay gente que va al mismo lugar que yo, que es fin de mes, que el 25 no cobró y está sufriendo para llegar a fin de mes (...) Darte cuenta cómo alguien puede valorar tanto algo que para vos es poco importante, al mismo tiempo entender por qué esa persona le dedica tanto a cosas que por ahí uno las considera sin importancia, creo que, y hasta te llevás mejor cuando ves la realidad del otro” (M11)
“Desde el garquita, buchón, del que hay que tener cuidado, del malhumorado que tenés que tener cuidado, pero no, yo por lo general tuve buenos grupos. (...) Pero en general hay de todo, es difícil que te lleves mal con todo el mundo. Es así. Si vos te llevás mal con todo el mundo, por lo general el problema sos vos” (M5)

- ✓ Valoran el compañerismo y lo diferencian de una relación de amistad.

“yo siempre tuve buena relación con todos. Sí pasa que con algunos tenés más afinidad, que armás un grupo, que podés hacerte amigos. Pero también, vas a trabajar a un lugar donde son más compañeros de trabajo que otra cosa, que no van a ser amigos en toda tu vida. Pero también está bueno trabajar en un lugar donde vos sepas que podés contar con lo personal, que a la hora de tener un problema, necesitás ayuda y podés recurrir a alguien que te de una mano” (M11)
“con algunas solo vas a tener una relación laboral y con otras sí. Hacer un grupo de amigos en el trabajo está bueno porque salimos, compartimos por fuera de lo que es el trabajo. Y gente con la cual solo tengo relación laboral” (M14).

- ✓ Perciben que les demanda tiempo conocer ámbitos laborales y sus códigos

“lo veo como un ciclo, o sea vos estás terminando la facultad y ya rendiste la mayoría de los finales, entendés los códigos, entendés a quién tenés que pedirle los resúmenes, a quiénes... entendés todo en la facultad (...), estás en la cima, 5º año y listo y entrás a trabajar y sos un pichi de vuelta y tenés que aprender toda la pasta de laburo hasta que llegás a la cima te aburraste y te vas a otro lado (V1)
“en Dlt por ejemplo entré, fueron dos semanas que yo entraba al cubículo ese y no te hablaban. Hablaba y cri cri cri (...) Nadie se daba vuelta ni siquiera. No me miraban (...) Pero porque la gente es así cuando uno llega. Y ahora capaz que comparto más cosas; mi grupo me gusta” (M7)

- ✓ Diferencian los vínculos según: roles y funciones, regulares y esporádicos, singularidades culturales de las organizaciones, sectores, personas del interior del país o extranjeras.

“a mi me pasó mucho que tuve que trabajar con gente de otros países. Entonces eso es más... a mi me costó, me pasó lo mismo, o sea, la gente tiene otra cultura, otro trato. Me tocó trabajar con gente de Estado Unidos que vos te das cuenta que, o sea, para ellos somos sus esclavos y (...) te tratan como si... vos te tenés que bancar preguntas... me llegaron a preguntar si Buenos Aires quedaba en la Argentina, cosas que te dan ese tipo de frustración y vos decís, ¿me estás cargando?, ¿me estás tomando el pelo?” (M4)

“yo trabajo en una mesa de entrada, soy el supervisor de un equipo de 5 chicos, (...) atendemos todos al público y es muy complicado, (...) hay que ser respetuoso cada vez que estás atendiendo, y a veces las personas pueden ser muy complicadas” (V4)

“vos manejas millones de personas, no sabés cómo van a reaccionar. Hay gente que reacciona mal” (M7)

“las empresas familiares son distintas, porque además de la relación laboral hay una relación íntima de afecto, de afecto entre los participantes, entre los trabajadores. En cambio, en las empresas, sobre todo en las empresas y también bue... en el Estado, lo que priman son las relaciones de interés, entendés, y el afecto pasa a un segundo plano” (V6)

“Yo en mi caso también... colegio privado, universidad privada... y no es lo mismo. Ese mundo tan cuidado, un poco burbuja en esos aspectos, a este mundo un poco más selva y más cruel (...). Por un lado, aprender a cómo relacionarte con tus jefes y con tus compañeros, y también a conocerte a vos como trabajador, a mí me parece eso importante” (M12)

- ✓ Experimentan la necesidad de desarrollar habilidad social ante situaciones que les producen incertidumbre, malestar y/o impotencia, comprendiendo la importancia que tienen aspectos culturales.

“las relaciones entre las personas son de lo más difícil, bah, me parece a mí; es como que es un límite muy chico entre que estás así y lo apretás y el tipo le salta la térmica y no quiere hacer nada más o lo tenés que ir llevando” (V2)

“te vas moviendo con un poco más de cintura” (V5)

- ✓ Valoran trabajar en equipos disciplinarios e interdisciplinarios, a veces interactuando con personas que sólo conocen a través de medios digitales gracias al aporte de las nuevas tecnologías.

Diálogo: “en Krf, por lo menos, interactuás con muchas áreas de la empresa y necesitás trabajar bastante en equipo porque en cada proyecto entran muchísimas áreas: marketing, packing, ventas, desarrollo, telemarketing”. (V17)

“En mi trabajo lo que pasaba es que cada uno se ocupaba de su trabajo, cada uno hacía lo suyo, pero, cuando uno necesitaba ayuda, uno acudía no como formando parte de un equipo de una empresa, si no más a nivel personal. Si yo alguna vez te ayudé o no y las amistades que se van armando adentro...” (V16)

“me tocó trabajar con gente que no conocía más que por chat, porque teníamos el chat interno, o los mails y era... llamo por teléfono para tratar de tener una mejor relación, es como dicen las chicas, re-complicado...” (M4)

✓ **Identifican comportamientos de otros que privilegian el interés propio,**

“... elegí esta foto de Enrique VIII u Ana Bolena, que son dos personas que buscaron el interés propio. Enrique VIII necesitaba un heredero varón y estuvo con varias mujeres para conseguirlo y Ana Bolena fue una de ellas y solo la buscó a ella para ver si tenía el heredero. Y Ana Bolena porque en el reino le convenía estar con él” (V6)

“Y hay gente que sí, que hace lo que sea para ascender y pisar cabezas le da igual” (M8)

“yo siempre tengo en mente como que yo los estoy usando a ellos, no me están usando a mí. Como que me está sirviendo para algo en este momento de mi vida, por ay mañana ya no me alcanza más. Ya está, ya los usé. Ahora, voy a usar a otros, otra estructura para otra cosa. (...) Yo los uso, no me usan” (M6)

✓ **situaciones de competitividad y conflicto, maltrato cuando se les hacen requerimientos y exigencias en un trabajo y no saber cómo responder.**

Diálogo (que refleja el estilo comunicacional en la dinámica de un Grupo Focal integrado por mujeres): “claro, por ejemplo, mi compañera de oficina que era una estúpida, viste se dedicaba a hablar... viste porque ésta se va a las 6 en punto. Bueno, es el horario de trabajo, o sea, no está mal. O sea, los jefes no decían nada, ¿por qué ella tenía que hablar?” (M8); “me molesta la gente que se mete en lo que no tiene nada que ver” (M5); “pero es también un poco de envidia, es un poco competencia, envidia lo que pasa en el trabajo. (...) Entonces, si ves que ese está trabajando mejor, que se lleva mejor, qué sé yo, chau, le dan con un hachazo. Va por un tema de competencia y envidia lo que vos quisieras tener” (M7)

Diálogo: “Una especie de rivalidad que muchas veces es difícil llevar adelante. Yo creo que había muchos celos profesionales” (V13); “yo creo que tienen las mismas condiciones y pueden ser ... todo todo las mismas condiciones. Pero creo que hay, como que entran más competitivas. No todas pero veo que varias entran... se quieren morfar todo...” (V14)

✓ **maltrato cuando se les hacen requerimientos y exigencias en un trabajo y no saber cómo responder.**

“Si una persona te pide algo de mala forma, a veces pasa que no vas a ... por suerte a mí nunca me pasó de tener una pelea realmente” (M14)

“Yo en eso soy muy fría, distante, y en ese sentido no me afectaba. Pero ver a tus compañeros que lloraban, que salían de una reunión llorando” (M11)

“si bien eran actividades que hacía por gusto, trabajo en la pastoral (...) ahora que estoy trabajando perdí las ganas de ponerle más énfasis. Debe ser también el trato con los mismos empleados, gente constante que lleva a desgastarte tanto que no querés ver a nadie después” (V15)

✓ Malestar en el equipo de trabajo ante desvinculaciones de personal.

“a este que echaron, el chico la verdad que no... no iba ni para atrás ni para adelante. Yo trabajé con él. Me daba desesperación a tal punto que dije, por favor manden a otra persona para que por lo menos la testeen y que... ver que no soy yo la que no se entiende con él. Y no, cayó otra persona y también. No, no, el excel, lo básico, no lo sabía usar” (...) a la ...pobre, a la otra que mandaron a todos lados, esa no, esa fue con un problema de vínculos, justamente con la persona con la que yo trabajo. Y también el problema fue que ya se había devuelto ¡tanta gente!... somos un grupo separado que estamos en YPF. Y habían devuelto a tanta gente al estudio que, directamente cuando tuvieron problema con esta chica, le iban a devolver al estudio y dijeron, no, no, no la devuelvas porque tenemos un back up bastante importante y si no van a empezar a investigar qué está pasando acá. Y por eso hicieron que la chica, pobre, ella estaba en el lío que dijo yo voy al estudio y que me toque otra persona. Y no pudo hacer eso, la tuvieron que mandar así para que la echen. Todo porque ellas tenían el problema. Ella en vez de poder conservar su trabajo, tuvo que al final irse por el problema de ella. A lo que yo hubiese ido al estudio, hubiese ido a hablar y a la mierda con todo. Si estás en el borde entre si te vas o no, se lo echo en cara (M7)

✓ Importancia de la comunicación para evitar conflictos por interpretaciones erróneas y falsas expectativas.

“...y se generó otra vacante, de hecho todavía hoy está disponible. Y yo me hice muy amigo de este chico de caja y él me pregunta, y van a tomar a otro, o no van a tomar a otro, y ahí fue que me enteré que él había aspirado al puesto que yo tengo. Yo creo que los conflictos, en este caso específico, vienen por ese lado” (V13)

“Quizás también por comunicación, o información o también muchas veces, la gente por no hablar con una persona también te vas llenando de cosas adentro tuyo, pensando, y quizás hubiese sido más fácil que de entrada con esa persona hablés y ...” (V17)

Relación con la autoridad – Hacia una definición de Jefe Ideal:

✓ Perciben que las generaciones anteriores “agachaban la cabeza” mientras que ellos –los jóvenes- se perciben ahora como más exigentes.

“Y ahora, por hay las exigencias personales de la gente, de los jóvenes por hay son muchas mayores. Enseguida... si no tengo esto, si no me das este beneficio, chau, sabés que, me voy a la miércoles y si no, me quedo en casa o buscaré. Me parece que antes había una cultura de trabajo mucho mayor y que la gente por ay agachaba más la cabeza y hacía carrera y voy a quedarme 25 años en esta empresa, o 30, los que fueren. Y ahora no, enseguida...” (V17)

✓ Esperan ser valorados y que se les asignen tareas calificadas según su profesión.

✓ Aspiran a tener un espacio donde realizar aportes y ser considerados.

✓ Valoran trabajar en equipo y recibir reconocimiento por parte de éste y de su jefe.

“...si me siento como un anexo que no me hacen parte de él si no que vos sos el pasante, y el pasante andá a comprarme un café, el pasante, el pasante va a terminar mandándolos todos a ... lejos” (V1).

“sentir que con tu trabajo hacés una mínima diferencia, agregás valorar al proyecto que estás trabajando, al objetivo de la empresa, a lo que sea. Y en mi caso personal me da satisfacción (...) sentir que puedo agregar un valor con mi trabajo” (M14).

“Che, S, andá a ayudarlo a D que necesita una mano en eso. Y guau, podrían a verle dicho a cualquiera y me pidieron a mí. Yo creo que son gestos mínimos que te hacen sentir cómodo; que servís ahí y que les gusta lo que estás haciendo” (M12)

- ✓ Tienen expectativas de recibir un trato respetuoso y armónico por parte de su jefe.
- ✓ Prefieren a jefes simpáticos, receptivos a sus consultas, dispuestos a intercambiar opiniones, directos y con buenos modales en su comunicación

“yo personalmente, que tenga buena onda, que sea simpático, que sea directo, o sea... que sea exigente, una buena relación” (V17)

“para mi la forma es cambiar los modos y las formas de hablarlo o de transmitirlo para que salga todo más armónico (M1)

“Y hay jefes que hasta te da miedo plantearles tu duda, tu problema, porque sentís que el otro, viste, con soberbia, por ay, hasta sin maldad, pero, viste, de personalidad, que están más allá y miran sus cosas y se olvidan que vos por ay estás empezando” (M14)

“que te sepan marcar los errores y las cosas que estás haciendo mal. Está bueno que te lo digan bien las cosas que están mal, y en lo que podrías mejorar.” (M13)

“Después trabajé en By. Me sentí mucho más acompañada. Si hacés algo mal se sentaba al lado mío y te decía te recomiendo que hagas esto así y así” (M5).

“es como con tu jefe, si vos te podés sentar, trabajar con alguien y ser vos, desarrollar lo que sabés, equivocarte, preguntarle, decirle la verdad, de eso ´no entiendo nada´ y que el otro te lo explique desde cero con la mejor cara” (M13)

- ✓ Valoran que se favorezcan los lazos de confianza para plantear sus dudas e inconvenientes en el desarrollo de su trabajo.

“yo valoro mucho... creo que lo puedo definir como la confianza. La confianza que le tienen a uno, como persona y como profesional (...) Yo valoro muchísimo, el poder pedir ayuda, o el trabajar en equipo. En un trabajo donde sé que puedo decir: no me sale. No me sale y estar tranquila que podés decir no me sale, necesito que me ayuden” (M13)

“Yo creo que dándole la oportunidad y escuchando, y trabajar como un equipo, se logra mucho más en las cosas” (M3)

“si bien está el jefe (...), somos doce que prácticamente estamos en el mismo nivel, entonces las decisiones las tomamos en conjunto, uno la propone, se discute, es bastante consensuado el tema, no es una bajada de línea y se hace así” (V13)

“en Krf, por lo menos, interactuás con muchas áreas de la empresa y necesitás trabajar bastante en equipo porque en cada proyecto entran muchísimas áreas: marketing, packing, ventas, desarrollo, telemarketing. Entonces, obviamente se trabaja mucho en equipo” (V17)

- ✓ Si bien esperan que sus jefes propicien su actitud activa y les permitan tomar decisiones con autonomía, necesitan disponer de su apoyo y contención, y que tenga capacidad de liderazgo y firmeza para toma de decisiones

Diálogo: “... él se pone como a la par tuya y te dice... trabaja ‘con’ vos, no vos para él, que eso es importantísimo” (M3); “eso hace que uno empuje para el mismo lado, si se pone a la par tuya” (V2); “y te da la libertad y por lo menos a mi me dice: hacé lo que quieras, vos proponeme, lo conversamos, lo charlamos y yo le digo lo que me parece y si lo defiende a muerte me dice está bien, si se lo justifico, adelante ¿entendés?” (M3)

“Después te preguntaba, si estabas bien, si necesitabas algo” (M5)

“...se pone en tu lugar o te pregunta, si estás cómoda o si necesitás algo, si tal cosa. Sí, como que se pone en tu nivel para muchas cosas y te hace sentir cómoda y valorada, como que te pregunta cómo venís (...) “...pero por otro lado no es un jefe que te tira algo y nadie lo hace y nadie lo respeta, nadie le importa nada, lo pasan por encima, no, como que...se lo respeta, se lo admira y quizás a uno le gustaría ser de ese modo” (M1)

“que sea líder, que si hay 10 personas, que haya uno que tome decisiones. Para mi fundamental” (V14)

“Él nunca había trabajado en grupo de trabajo, él era investigador, entonces ahora tiene muchas personas a cargo y no sabe cómo manejarlo (...) no sabe dirigir. Él mismo se da cuenta de eso pero no sabe cómo arreglarlo” (V15)

- ✓ Les motiva recibir orientación para aprender y recomendaciones para su ejercicio profesional, que les realicen observaciones, para crecer profesionalmente.

“yo pasé de tener un jefe lejos, lo tenía en Brasil, estuve 7 meses sin conocerlo, hasta que un día se le ocurrió venir (...) nadie conocía al jefe. Todo por teléfono y hablaba y se metía nada más que cuando... si había algún problema, algo urgente (...) Eh... pero me daba libertad pero al mismo tiempo necesitaba alguien que diga, bueno, bancame, o sea, estoy luchando contra gente de afuera y... apoyame, o sea, ayudame en lo que estoy haciendo mal” (M4)

- ✓ Valoran a aquellos jefes que crecieron en su puesto de trabajo, que conocen el trabajo que delegan (exigencias más acordes a las posibilidades reales).

Diálogo: “yo creo que jefe ideal es el que sabe o que conoce el laburo que vos estás haciendo” (V3); “lo re-conoce” (V2); “o que por ahí lo haya hecho o realmente haya sentido el esfuerzo o lo que te cuesta a vos hacer el laburo. Cuando comparte el laburo con vos y no solo exige y exige y te pide cosas, y te pide, si no que él sabe lo que cuesta, te da el tiempo” (V3)

“Hace 5 meses que está en la empresa, no tiene ni idea de lo que yo hago, o sea, ni idea eh!!, el otro día me preguntó, “pusiste esto mal”, no esto yo no lo pongo porque recae en requerimientos...”

trabajo en el área de compras, o sea, si a mí me piden esto, yo lo pido, yo no tengo nada que ver con esto. No sabía ni lo que hago..., yo creo que si le das una orden de compra no sabe hacer una orden de compra en el sistema. Es algo básico que tiene que saber. Y a veces te da cosas y cosas y no se da cuenta el tiempo que me lleva hacer algo” (M4)

- ✓ Refieren situaciones de maltrato y estrés que les afecta su vida cotidiana. Se desilusionan y resignan cuando su referente toma decisiones más allá de sus aportes y opinión, sobre todo cuando no acuerdan con ellos.

Diálogo: “Es muy frustrante ir a un superior y no poder expresarte, el no poder tener una respuesta” (M11); “si, esos jefes te frenan, el no poder sentarte y hablar...” (M13)

Diálogo: “Hay lugares y lugares donde podés proponer y hay otros donde lamentablemente no se puede” (V1); “yo creo que eso es lo más frustrante de un trabajo” (M3); “a mi me pasa eso, que no me dan libertad. Pasa que quiero cambiar algo y no. Por qué no. El otro día un compañero que estaba hace 10 años me dijo: mirá si no querés irte, callate la boca y hacelo (se ríen). Pero le digo, pará” (M4)

“Mi jefe no es profesional (...) hay cuestiones que ves que dice una locura y no te parece, y bueno, tenés que decirle por qué no hacés esto o lo otro, y de buena forma porque yo soy empleado, estás por debajo de él. Ves que hay cosas que tendrías que hacer de una forma, pero él sigue con sus ideas y hay que aceptarlo y punto. Y no sé, hay un montón de ilusiones a nivel profesional, de sacar lo mejor tuyo y después nada que ver, se hace así y punto” (V14)

- ✓ El malestar en la relación con su jefe y desilusión se refleja en fuerte desacreditación como autoridad y sobrevaloración de su parecer.

“para mi la relación con el jefe es clave y es un porcentaje muy grande de la calidad del trabajo. Creo que el trabajo puede estar muy bueno, la empresa puede estar muy buena y todo, pero si tenés un jefe que no sabe potenciarte, que no trabaja en equipo, que hasta es competitivo, que no es buen compañero, creo que muchas veces es causal de idas de nuestros trabajos” (M13)

“Yo quise cambiar algo porque me resultaba que estaba trabajando el doble al pedo y le dije, me están haciendo trabajar al doble algo que no tiene sentido. O sea, pensalo un poco, le dije. Y bueno, obviamente él tenía la razón y no me lo iba a reconocer” (M4)

“... vos mismo te das mucho más lugar si sentís que el otro te lo da y... al sentirte más segura sos mucho más eficiente en la realidad. O sea, dejás a vos mismo desarrollarte más, no te recriminan, no tenés miedo al error. Creo que, yo tuve un jefe que por ay, era... que hoy es mucho más permisivo, mucho más... metete, si te sale mal lo vemos juntos, como que te da lugar, te da lugar para el error (...) El que sabe delegar te hace participar más, te ayuda” (M14)

- ✓ A veces se sobreestiman y descalifican a referentes con escasos estudios profesionales. Pueden ser críticos al respecto.

“Acá me llevo mal con el director pero yo le digo a la mujer del director que me parece que es un gordo imbécil ehh y por ende no respeto a la autoridad y no porque no la respete, sino porque

pienso que si la autoridad está equivocada yo tengo todo el derecho del mundo de decir que está equivocado. Y si no aprendés y te digo entonces que sos un imbécil, que querés que te diga (...) lo que aprendí a hacer es callarme y hacer lo que me dicen, por el sueldo no más. Ese aspecto de la autoridad yo no lo había vivido en ningún lado, solamente en el trabajo” (V17).

“... estuvo media hora a las puteadas diciéndome que era una inútil, una ineficiente, que no servía para nada. No, por eso (...) me llevó un día de llanto entero en la oficina y después de dos semanas que seguía llorando en la oficina, seguía trabajando y la gente ya me alcanzaba un vaso de agua. Una me dijo, ¿es que me diste una ternura, estabas llorando tanto!. Y yo seguía llorando, ¡imaginate! Dije ¡no! (...) ya ahora nada, le puse un punto y a parte. Además la mina, en realidad se enojó porque yo le había puesto bastante los puntos. Antes, realmente me hacía esto todo el tiempo. Te llamaba y te decía que eras una ineficiente, vos estás hace dos meses sin comer, dándole duro y te dice ineficiente, y es como que la querés matar. Te agarra una impotencia, no podés decirle nada y te ponés a llorar. Y después, ya este año dije ¡basta! Y entonces, lo empecé a cortar y me llamó también de paso para decirme, ¡ay! que estaba mucho más rara que el año pasado y le dije, sí, antes era muy sumisa. Y así toda la conversación (...) El tema es hacer que no te afecte” (M7)

“yo estuve un año ahí en Ots, que era una empresa de mierda y tenía un jefe que era un desastre. Ya de por sí era muy ordinario como hablaba, cómo se dirigía, no podía creer que fuese gerente de finanzas porque te hablaba... no quiero decir de nuevo ordinario... Era un desastre. Venía todo así, con la camisa todo medio abierta, peludo así, y te decía vení para acá y hablaba todo así y así, yo en el trabajo soy bastante callada, como que le tengo cierto respeto, es difícil que... salvo que se desubiquen. Esta persona te juro que te dan ganas de asesinarla. Se metía mucho con tu vida personal y te gastaba y te gastaba todo el día. Era muy agresivo, no sé. La verdad que como jefe fue el peor jefe que tuve. No creo que tenga un jefe peor que ese. Te juro que te mandabas una cagada y te ibas a tu casa corriendo antes que te agarre él y te diga todo lo que tenía para decirte. Porque encima era un lugar que no estaba dividido en boxes, era un gran galpón con todos los escritorios. Y si te grita éste te escuchan todos por ahí. No te gritaba ¡Uy, nene, te confundiste!. No, te decía, ¡pendeja de mierda!, si, vos contestabas” (M5)

- ✓ Al parecer, las mujeres -más que los varones- tienden a desvalorizar a sus jefes

“Vos estás hace dos meses sin comer, dándole duro y te dice ineficiente, y es como que la querés matar. Te agarra una impotencia, no podés decirle nada y te ponés a llorar” (M7)

“Ver gente que realmente, el jefe, tu jefe, le afecta y significa en su vida diaria un estrés, que le quema la cabeza que no la deja dormir... impresionante (M11)

- ✓ Algunos entienden a la relación como estratégica y conveniente para su buen desempeño laboral

“yo creo que es estratégico. Sobre todo en política, entonces, tener buena relación con el jefe, tener una buena relación con los subsecretarios, secretarios, qué se yo, ayudan mucho a destrabar las cosas. Tanto a nivel administrativo, yo voy, pongo una sonrisa y viste, y estoy un rato

y le charlo, le pregunto por sus hijos y se va a mover si realmente estoy en el horno. Si la trato con distancia y si soy seco... me va a mandar...” (V1)

“a mí lo que me pasó es que en un principio mi relación era, como decía él, estratégica. Digamos, es mi jefe y tengo que hacer las cosas bien y... después me identifiqué con él, las cosas cambiaron, comparto muchos ideales que tiene el tipo y como dice ella, ya es un compañero de laburo, no es... no se pone ahí arriba y te mira y te dice haceme esto, traeme eso. Es el día de hoy que, qué sé yo, por ahí me dice “hiciste esto”, no, bueno, está bien” (V5).

Acerca de los jóvenes y su relación con la gente mayor:

- ✓ Son otros compañeros más de trabajo, algunos más comprometidos que otros que desean jubilarse y no pueden por cuestiones económicas.

“...son todos más grandes que yo, generalmente, entonces amigos no tengo, pero puedo pasarme un día afuera de la oficina y seguir hablando con ellos porque sí, la actividad crece y obviamente con algunos lo desarrollás más que con otros y está bien que por un lado así sea, pero mantener una cordialidad...” (M13)

“yo trabajo con gente que tiene 45 años y yo soy la más chica, 23, y cuando entré tenía 22, y la verdad que me siento muy bien, a la hora del almuerzo hablamos de distintos temas, nos reímos, compartimos” (M14)

“Y hay de todo...ahí las diferencias generacionales se renotan, cuando pasan 20 años entre uno y otro, 30 años, ya es, es otro estilo. Pero para mí hay de todo, está el de 70 que es mi ex jefe, 73 años y está 12 horas ahí adentro y no le importa (...) se desvive por el laburo. Hay gente que a los 60 cuelga los botines y no quiere saber más nada. Para mí hay de todo” (V11).

- ✓ Con inconvenientes por desconocimiento de las nuevas tecnologías.

“...sacando aprendizajes de sus experiencias” (M14)

“Y...pero hay gente que sabe mucho...” (V7)

“... el trato con la gente, ¡se manejan perfecto! Si tienen que dar una orden, o lo que sea, no tienen problema. Es admirable, sí. Los mayores en el trabajo saben cómo desenvolverse respecto de lo que hablamos en el principio del trato con las personas con las que laburás. Este mirá que nos dispara, a este tratalo así” (V17)

- ✓ Con experiencia laborales, de quienes pueden aprender, sobre todo el modo de relacionarse con compañeros y colaboradores.
- ✓ Lentos y estructurados, con dificultad para introducir cambios en su modalidad de trabajo y negociar con ellos.

“Uno va y sos chico, y estás ahí tenés que ser el jefe de un montón de personas que son mucho más grandes que vos y laburan hace 30 años en su rubro, o sea que ellos saben hacer eso y vos tenés que estar al lado del tipo y tratar de aprender lo que puedas de lo que él hace y estar en el límite de no estar presionándolo, mirándolo soplándole la nuca” (V2)

Diálogo: "...donde más cuesta llegar a un acuerdo es con la gente grande, porque son más estructurados y no quieren cambiar nada. Trabajaron 50 años de la misma forma y por más que la gente más joven se de cuenta que es mucho mejor el cambio, trabajaron siempre así y no, no lo quieren cambiar" (V7); "Tienen como más miedo, no sé...vos te mandás y te dicen no, pero tené cuidado, no, pero no pasa nada! (...) "Se toman su tiempo" (V11)

- ✓ Con escasa ambición por crecer. Valoran a aquellos que aún quieren asumir riesgos. Los ven precavidos y que demoran en tomar decisiones al respecto.

"Obviamente una persona de 70 años ya vivió el trabajo como lo estamos viviendo hoy en día nosotros calculo..." (V9)

"Lo que yo no comparto, a mi juicio, es que mi papá no fue nunca ambicioso en cuanto a crecer y buscar otras cosas. Bueno, fue su vida, su elección pero yo pienso que podría haber sido más ambicioso, ampliar su visión. Mismo hoy, la farmacia de mi papá está como a un 70% de potencialidad de lo que podría ser, y está bien porque él está como así (cara de resignación) y para él está bien y eso es lo que a mí no me gusta" (M15)

"El que es más grande quiere estar cómodo en un lugar. (...) Yo hoy me bancaría un jefe que no me caiga tan bien como el que tengo hoy, si hago algo que me gusta más de lo que hago hoy. No lo haría a los 40 años, cuando quiera llegar a las 5 cuando lleguen mis hijos del colegio"(M13)

- ✓ Tienen otros intereses y obligaciones.

"yo tuve un jefe que llegó un momento que negoció su desvinculación y se fue. Y él reconocía que estaba muy tranquilo haciendo la plancha, digamos, él tenía su entrada, tenía la familia, sabía que les podía dar económicamente todo lo que necesitaran y así y todo... A mí me sorprendió por ejemplo que él al final... tardó creo que como 6... 8 meses de negociación. Lo que sí no se animó fue decir me voy de la u y arrancho. Empezó pidiendo una licencia sin goce de sueldo, más o menos fue tanteando cómo venía la cosa, hasta que finalmente renuncia" (M10)

- ✓ Estables en su puesto de trabajo; por su edad y responsabilidades vinculadas a su rol familiar (dificultad para conseguir otros puestos de trabajo)

"la gente más grande no se va. No pueden cambiar de trabajo" (M8)

"en Ot hay mucha gente grande trabajando, que está desde que la empresa tenía la fábrica, más o menos del 40. Esa gente, gente de 55 años que ya no se pueden ir porque no van a encontrar en otro lado. Porque es muy difícil que encuentren otra cosa. Están ahí, a mí a veces me deprimía, me angustiaba por ellos. Estaban en un trabajo que no tenían ganas, que tienen que esperar a jubilarse para irse, te jubilás y tampoco es que te llenás de plata, al contrario, baja un montón" (M5).

Diálogo: "Mirá, yo tengo un tipo al lado que tiene 65 años, mientras yo estoy ahí negociando mi contrato, el pibe está haciendo la jubilación, el nono le decimos. Un viejo de pelo blanco, se duerme frente al monitor y lo despierto para así...Y el flaco dice que va a seguir trabajando como jubilado porque no, así...hoy mismo dijo es una miseria la jubilación. Bueno, y el loco este..." (V8); "Tiene que laburar..." (V11)

Diálogo: “lo que pasa es que la gente que es grande y trabaja, el sentido que le dieron en un principio fue como sostén (...) La gente grande quizás dijo no, soy el sostén de la familia, en una sociedad muy machista, el varón es el que trabajaba por lo general” (M5); “pero por ay para mí la gente más grande no se anima al cambio, en cambio los jóvenes es más común que vayan rotando” (M10); “los jóvenes quizás tienen el respaldo de los padres. Por más que no tengas plata tenés donde vivir (...) Por ahí podés ayudar en tu casa pero no son tantas las responsabilidades. Son menos, por ahí como para buscar lo que te gusta.” (M9)

“por ejemplo yo con un hijo no me arriesgaría a estar cambiando así porque sí, viendo cómo es una empresa y de última me quedo un tiempo, veo qué onda (...) Es diferente si tenés un hijo claro, una familia, una casa” (M7)

- ✓ Amargados, trabajando por obligación. Algunos con deterioro en las relaciones familiares por impacto de las condiciones laborales (exigencias y largas jornadas laborales). Valoran a quienes disfrutaban de su trabajo.

“mi papá trabajó desde los quince años toda su vida hizo deportes, nunca dejó nada que quiso hacer. Siempre disfrutó de todo, de lo que tuvo, de lo que no tuvo. De su familia, siempre estuvo presente. La verdad que labura como un negro, porque se levanta temprano, va y viene por todo Buenos Aires. Lo admiro” (V19)

“Pocas personas grandes disfrutaban de su trabajo” (M9)

“Y la verdad que a veces, sí, me río todo el día lo que sea, pero a mí ver eso todos los días me angustiaba, porque estaban todo el día como queriendo otro trabajo. Te tira eso a vos también, te influye, te tira un poco abajo” (M5)

“yo veo los socios que tienen la peor presión del planeta (...) Voy hacia el tipo, estaba ahí, jah, hola cómo estás!, bien, así con cara de poquer, así como si nada le pasase y sabés que por dentro le pasa una locomotora, con todo lo que viene atrás, y de repente, no, me voy a mi casa, porque viste, me estoy por divorciar de mi mujer. (...) Dije, ves eso yo no quiero ser. Y el tipo está horas y horas trabajando. Y vos ves que el tipo viene con todos los problemas, todos los días la cara de amargado que tiene, de sufrimiento, es algo que no te lo puedo ni explicar” (M7)

- ✓ Asumen una actitud crítica

Diálogo: “Lo que pasa que llega un momento de la vida que si no sos conciente, si no sos conciente de lo que realmente es la vida, te volvéis una maquinista trabajadora y realmente no vivís. Te das cuenta... ¿viste cómo la gente se va amargando?! (M6); “pero eso depende, porque hay gente que no tiene otras oportunidades” (M8); “si realmente hay gente que no tuvo otras oportunidades y quedaron ahí, tenían que tener algo seguro y bueno, fue lo que les tocó. Y después se les hizo tarde para poder cambiarse” (M7).

Algunas particularidades en las relaciones laborales de los jóvenes, según diferencias de género.

- ✓ Los varones, perciben a las mujeres complicadas y competitivas en su relación con otras mujeres.

Diálogo: “Si me tocara decir algo malo de las mujeres, por ahí lo que marcaría es que creo que les cuesta más trabajar con otra mujer...” (V10) (...) “Si, yo lo veo en el trabajo que está el grupito de amigas que con el otro grupito mucho buena onda no hay (...) Pero los hombres por ahí podés trabajar con cualquiera también...” (V7)

(respecto de las mujeres) “...hay una especie de rivalidad que no es buena. Una especie de rivalidad que muchas veces es difícil llevar adelante. Yo creo que había muchos celos profesionales” (V13)

Diálogo (respecto de los varones): “Buscás más divertirte con el otro, pasarla con el otro que, no sé...” (V8) (...) “Claro, pasa por la competencia...pero en lo personal es muy difícil que haya problemas” (V11); “En lo personal no” (V8); “Pasa por un tema laboral” (V11)

- ✓ Diversidad de apreciaciones respecto de su relación con jefas mujeres: recelos, competitividad, rol maternal.

Diálogo: “...entran más competitivas. No todas pero veo que varias entran... se quieren morfar todo...” (V14); “en mi caso fueron bastantes buenas pero tenían eso de la competencia de que se sentían inferiores y entonces querían mostrar constantemente que pueden hacer lo mismo que vos. De hecho, todo el mundo sabía que lo podían hacer, pero esa necesidad de competir, y mostrarte que son iguales” (V16); “yo creo que depende un poco del rubro y el puesto” (V17); “mi experiencia es buena, porque arriba mío había una mujer que es coordinadora y que.. no sé, como que me apañó, entonces... al principio fue medio distante pero después hicimos una buena relación y llegó a ser como alguien maternal” (V15)

“...es más, cuando me hacía la vida imposible, había quedado embarazada, sabía que no iba a estar durante un tiempo, yo tenía contacto directo con... es como que había un recelo ahí que... me parece que en ese caso estaba ligado al sexo” (V13).

- ✓ Las mujeres perciben a los varones como más directos, racionales, pragmáticos y centrados en sí mismos.

Diálogo: “para mí son más pragmáticos. Suelen poner como una barrera a los sentimientos, son como más controlados en ese aspecto. La mujer pone muchas veces más en juego los sentimientos, se involucra más en las relaciones laborales o con otros en el ámbito de trabajo” (M13); “creo que depende. O sea, creo que está bueno involucrarse sentimentalmente con lo que uno hace y con los vínculos. Pero la realidad es que a veces puede afectar negativamente. Por ejemplo: angustiarte por demás por una discusión con un compañero de trabajo o tu jefe. O de repente sentir que no podés ayudar a alguien con algo y que te genere una frustración, por ese lazo que tenés con esa persona. No sé, yo creo que tiene sus pro y sus contras. Pero a grandes rasgos, siempre hay excepciones... el hombre suele estar como más racional y la mujer se involucra un poco más” (M11); “yo lo veo igual que ella” (M12)

- ✓ Conciben a las mujeres más sensibles que los varones, y con tendencia a involucrarse emocionalmente generándole más resentimientos.

Diálogo: “Las relaciones del hombre son muchas más sinceras. El hombre se dice “gordo” el uno al otro, y el otro lo asume porque es gordo. Y si a la mujer le decís gorda, tiene que ir al psicólogo durante 5 años...” (M14); “el hombre si le molesta algo te lo dice, trata de solucionarlo...” (M11); “y se termina ahí (confirman desde el grupo)” (M12); “es como los partidos de futbol, que se matan a piñas, salen y son amigos, ¿entendés?. La mujer, que en un partido de futbol le pegás una patada, salís y no, mejor que no la saludes” (M13); “y sí, con el resentimiento, podés estar un mes...” (M14); “en el trabajo es igual. Hoy se dio una discusión, eran dos varones y una mujer. La mujer se fue, se puso en una oficina, hizo el trabajo sola. El varón fue y le dijo, che boludo eh eh... y listo, y salieron amigos a los dos minutos. Eso sí se ve” (M12)

- ✓ Comunicación más distendida en grupos mixtos.

“Los hombres que trabajaban conmigo eran tan cordiales, amables y abiertos como la mujer. Pero me supongo que si voy a una oficina llena de hombres, no serían tan cordiales, tan amables, (se ríen todas), tan felices en el trato porque van a ser mil tipos trabajando, pero bueno...” (M12)

Diálogo: “sí, yo antes tenía un jefe bastante loco, que te pedía una cosa un día y al día siguiente se había olvidado que te había pedido eso (...) En cambio ahora tengo un jefe chico, bah, 33 años” (M3); “epa!, ¿y cómo está?” (V1) (se ríen todos)

“No es lo mismo trabajar...yo trabajé con todos hombres y era un descontrol, ya era...el vestuario, y era el posgrado de medicina, y venían los médicos y era el vestuario. Hasta que...convencimos de que entren mujeres. Bueno, entran mujeres, cambian los climas (...) son más diplomáticas por ahí” (V11).

d) Situaciones críticas

Factores condicionantes de desagrado en el ámbito laboral:

Tabla D.7 Completamiento de la frase “Lo que más disgusta de un trabajo es...”. Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes

Categorías	Cód.	f	“Lo que más disgusta de un trabajo es...”
Vínculo- Clima laboral	9.4	13	“falta de respeto y la de valores”, “maltrato, indiferencia”, “mala predisposición”, “llevarme mal con compañeros”, “la mala onda”, “el chusmerío”, “el conventillo”, la “competencia”, “que no se trabaje en un buen clima laboral”, y la “intolerancia”, “desinterés”
Características del ámbito de trabajo	9.6	10	“inoperancia y vagancia de terceros de los que dependés”, “las injusticias y el desaprovechamiento de las personas”, “que no tengan en cuenta el potencial personal”, “la desmotivación”, “las indefiniciones, los incumplimientos”, “el desorden”, “la presión”, “la explotación, falta de respeto”
Horario	9.2	7	“cumplir horarios”, “levantarme temprano”, “el estar

			<i>atado a un horario fijo”, “que no se respete el horario”, “el que se queda mucho después de hora para que el jefe piense que se sacrifica”, “el tiempo que demanda”</i>
Tareas	9.3	6	<i>“que no me guste el trabajo...”, “que se haga rutinario, monótono...”, “la rutina...”, “que se haga monótono”, “sentir que es monótono y no me aporta a mi como persona”.</i>
Obligaciones	9.1	3	<i>“sentirme atado a él y no poder disfrutarlo”, “tener que cumplir”, “formalidades”</i>
Libertad-independencia	9.5	2	<i>“sentirme estancado, sin posibilidad de elegir”, “el no poder aportada nada a él”</i>
Indefinición	9.7	1	<i>“muy pocas cosas”</i>

Expresiones de los jóvenes en los Grupos Focales:

- ✓ Vínculo – clima laboral: a) reacciones y comportamientos agresivos por parte de otros; b) vínculo con pares: competitividad y actitudes por los cuales se sintieron defraudados; “chusmerío”; c) vínculo con jefes: presión y desvalorización por no alcanzar los resultados esperados, escasa comunicación y diálogo (significado como maltrato).

(Asociadas con el Código 9.4)

“para mí, las relaciones y todo ese tire y afloje qué se yo, es lo más difícil de un trabajo y lo que más sutileza tenés que tener” (M3)

“porque justo el papel del auditor es complicado, tenés que revisarle los papeles al otro. Entonces, tenés que ir a remarcarle quizás un error al otro y depende de la gente que te toca, vos manejas millones de personas, no sabés cómo van a reaccionar. Hay gente que reacciona mal” (M7)

“Entonces ahora que estoy trabajando perdí las ganas de ponerle más énfasis. Debe ser también el trato con los mismos empleados, gente constante que lleva a desgastarte tanto que no querés ver a nadie después” (V15)

“Si una persona te pide algo de mala forma, a veces pasa que no vas a...” (M14).

- ✓ Mal humor, bronca, explotación, impotencia, frustración, defraudación, desgaste, desilusión, enojo, sentirse inútiles y desaprovechados en sus destrezas, saturado, estancado.

Con pares:

“Siempre hay gente que habla porque tiene ganas de hablar. O sea, que se mete en las cosas de los demás” (M8)

Diálogo: “me molesta la gente que se mete en lo que no tiene nada que ver” (M5); “...si ves que ese está trabajando mejor, que se lleva mejor, qué sé yo, chau, le dan con un hachazo. Va por un tema de competencia y envidia lo que vos quisieras tener” (M7)

“hay mucho chusmerío, mucho el hablar por detrás, todo el tiempo” (M14).

“Y después otra cuestión que me pasa y me pasó que es la gente mala que te dice, mirá, este está igual que vos y labura mediodía... pasa en todos los laburos pero yo creo que es jodido” (V14)

“no había nada peor que enterarte después que una persona te cagó o lo que fuere y vos... uh!, qué hijo de puta! Todos los días con una cara y de golpe por atrás... y eso, cuando uno empieza a notar esas cosas, ya empieza a notar el clima, uno empieza a sentir el clima y por ahí el trabajo empieza a ser más...” (gesto de pesado) – (V16)

Con jefes

“pero muchas veces el malestar con el trabajo tenía que ver con la relación con el jefe” (M13).

“... Pero ver a tus compañeros que lloraban, que salían de una reunión llorando. Ver gente que realmente, el jefe, tu jefe, le afecta y significa en su vida diaria un estrés, que le quema la cabeza que no la deja dormir... impresionante” (M11)

“Te llamaba y te decía que eras una ineficiente, vos estás hace dos meses sin comer, dándole duro y te dice ineficiente, y es como que la querés matar. Te agarra una impotencia, no podés decirle nada y te ponés a llorar” (M7)

“Llegás muerto, no tenés ganas de ver a nadie, te maltrataron durante toda la semana, llegaste de muy mal humor, ya, poco más que contestás a cualquiera mal, y directamente no ves a la gente para no contestarle mal porque sabés que es por reacción del trabajo. (se ríe) Estoy embroncada” (M7)

- ✓ Características del ámbito de trabajo: incumplimiento de los acuerdos establecidos y descreimiento de la palabra por vivencias de engaños, mentiras y promesas incumplidas; cambios repentinos que afectan el contrato psicológico construido al ingresar a la organización, coartadas esperanzas de crecimiento y desarrollo profesional; situaciones de injusticia respecto de promociones internas cubiertas por personas externas a la organización, indefinición de su campo de responsabilidades y tareas a realizar, y sin un referente que ordene y oriente, falta de elementos y herramientas para trabajar de manera eficiente.

(Asociadas con el Código 9.6)

Incumplimientos

“a mí cuando me resignaron el contrato Mvc-Mvt, me pasaron el contrato de renovación el mismo día que estaba terminando de trabajar. Hablé con el gerente, me enteré que mi jefe me había mentado, un montón de cosas y al final, el que me fue a hablar me había prometido una cosa que tampoco la cumplió y todavía estoy esperando una respuesta después de 2 años y bueno yo trabajé 2 años ahí, mi jefe me engañó, me mintió en la cara y nunca había tenido una mala relación con él. Para mí es una experiencia crítica” (V6)

“Muy malos... no honestos, demandantes, hipócritas, muy malos. De esos que no te gusta ir a una reunión con ellos porque, te da vergüenza lo que están diciendo en tu cara y sabés que no es así. Y después” (M12)

“que no sea falso, que si te tiene que decir algo” (V13)

“Están laburando, te meten un flaco y que hay algo raro, y sí, es por algo, o es amigo del jefe o es del jefe y se va a las dos de la tarde. Bueno, es una hora, dejalo. Pero eso a los empleados lo ponen de mal humor, porque y bueno, yo me quedo” (V14)

Cambios repentinos

“Una de las tantas cosas que te hacen es que lo vuelven loco para decirle ¡ay, vas a ascender! Y después te dicen que no al otro día, y después te dicen que sí, un quilombo” (M7)

“Además me... al principio era viajes por Buenos Aires, después se extendieron hasta Santa Fe, después a Tucumán, y entonces, no era para lo que me habían contratado, me fue recortando los beneficios y yo lo analicé y dije... no quiero seguir así” (V13)

“o cuando no estás incentivado constantemente; te incentivan al principio y después se olvidan de vos y... en ese sentido es necesario, como proyecciones, cómo podés desarrollarte profesionalmente” (V15).

“yo antes tenía un jefe bastante loco, que te pedía una cosa un día y al día siguiente se había olvidado que te había pedido eso, y después te cambiaba todo y vos habías laburado como una negra y decías... no lo puedo creer!” (M3)

“hacía muchos cambios.. a vos te dicen que hagas esto y a la mitad te cambian la etiqueta y te cambian cosas y como muy difícil lograr el objetivo” (V2)

Situaciones de injusticia

“a mi me pasó en el primer trabajo que era pasante, en una agencia de información parlamentaria y la pasantía 100 mangos y trabajaba 4-5 horas y me dijeron que, cuando se habría una opción me iban a contratar, era una posibilidad.(...) Y resulta que, de repente, el tipo que se había ido a hacer un posgrado le dijeron, le ofrecieron el laburo que yo podía estar haciendo, que me podían estar pagando. Cuando me enteré le dije: o me empezás a pagar o me voy mañana. Tenés un día para pensarlo,(...) Yo trabajaba con un amigo que me escuchó gritando, estaba recaliente!!” (V1)

“Yo hace un año que estoy trabajando donde estoy, yo entré porque se hizo una vacante en esa especie de mesa donde somos doce. Y la empresa donde estoy lo que hacen es promover internamente, es decir, van haciendo crecer a la gente que tienen adentro. Yo caí, paracaidista. Y había un chico que estaba adentro, en la parte de caja de tesorería, que había aspirado para el puesto... se había postulado para el puesto que estaba yo (...) Y yo me hice muy amigo de este chico de caja y él me pregunta, y van a tomar a otro, o no van a tomar a otro, y ahí fue que me enteré que él había aspirado al puesto que yo tengo. Yo creo que los conflictos, en este caso específico, vienen por ese lado” (V13)

“lo más frustrante son las injusticias” (V2).

Falta de claridad en las tareas

“...lo único que veo que tienen de malo esas prácticas es cuando no están bien definidas las responsabilidades- Tener un chico, por más chico que sea y por más barato que salga, en una empresa donde no tiene nada que hacer, eso creo que es hasta contraproducente” (M11)

“lo mío está bien definido pero otros que no tanto y... la verdad que se les hace bastante más difícil. No sé, es complicado, porque terminás vos haciéndote cargo de algo que ...” (V14) (el joven se refería a lo estresante de trabajar en equipo cuando las tareas no están bien definidas)

“otra es cuando no te dan las herramientas para trabajar. Te piden algo, necesitás tal y tal herramienta y... pero me falta esto..... y bueno arreglátela” (V16)

- ✓ Horario: a) cumplir un horario; b) tener que quedarse horas extras; c) incidencia de las tecnologías en el desorden de los horarios en la jornada laboral; d) Plazos reducidos para alcanzar objetivos.

(Asociadas con el código 9.2)

“Tenés que ir sí o sí a cumplir un horario, y tiene que ser a raja tabla por más que no tengas nada que hacer, creo que te pone de mal humor, estás como dije yo antes, viendo el reloj para ver cuánto tiempo falta para el horario de salida!” (V13)

Diálogo: “para mi es cuando no cumplís los objetivos, cuando estás trabajando y no podés hacer lo que tenés que hacer. Te supera la situación, entendés. Hay cosas que por ay vos no podés manejar y no las podés resolver, o las querés resolver y no podés” (V2); “o mismo no te alcanza el tiempo” (M4)

“...Ya venía medio a los golpes con mi jefe que estaba presionando muchísimo por cosas... hacía muchos cambios.. a vos te dicen que hagás esto y a la mitad te cambian la etiqueta y te cambian cosas y como muy difícil lograr el objetivo” (V2)

“Fijate lo mio, ¡yo no comía!, seguía hasta sin comer durante todo el día, llegaba, no comía absolutamente nada, eran dos vasos de agua y un café en todo el día. Y así hasta las 8 de la noche. Era como de 8 a 8, de 9 a 9, de 9 a 10 y seguías” (M7)

“Si hay jefes que por ay... hacés todo el laburo y te tenés que quedar igual después de hora, y un montón de cosas. Por suerte en Krf no pasa” (V17)

Apreciaciones contrapuestas respecto de la posibilidad de trabajar a distancia desde la casa

Diálogo: “con respecto a eso a mi me pasó. Yo trabajaba en hp y ahí tenía la libertad de trabajar en mi casa por ejemplo. Y era un placer. Había días que yo me levantaba y me iba a levantar y decía. Ni en pedo y seguía...” (M4); “si pero también por ay al estar en tu casa y seguís laburando... es como que cuándo cortás!” (V2); “depende de la responsabilidad que vos tengas con el trabajo” (M3); “por ay me levantaba a las 9 y eran las 8 de la noche y estaba haciendo cosas. Yo sabía que lo podía hacer después. Podía dormir la siesta porque sabía que lo podía hacer después y no es que a las 6 me quería ir del lugar que estaba. Pero pasa mucho por la motivación y cómo vos...” (M4)

“mi trabajo no... trabajo para la gente de... como él, muchas administradoras de campo y entramos a las nueve de la mañana, porque a las 9 y media arranca Chicago, es el mercado internacional y tenemos que estar antes para ver cómo vamos a hacer la estrategia de comunicación y hasta las siete de la tarde no nos podemos ir porque a las seis y media corta el término y tenés que estar media hora más cerrando... y es un trabajo muy... yo tengo dos computadoras, dos teléfonos, un nextel, pantalla con el mercado de acá de Argentina, de Chicago. Es un trabajo muy estresante. Es una mesa larga, así como esta, yo escucho lo que dice él, lo que dice ella. Es un trabajo muy estresante” (V13)

Desarrollar un emprendimiento propio como alternativa para conducirse con libertad horaria y evitar esa sobrecarga de exigencias y responsabilidades.

“por ahí, tener las herramientas como para poder ser más independiente, no depender tanto del sistema que cada día te exige más sobre el trabajo, o más responsabilidades, así que claramente se estresa, que vive con problemas y no tiene tiempo para nada, ni para criar a su familia ni para nada. Algo que no es sano” (M9)

“yo tengo un hermano contador y el otro que es chef y tiene una empresa de catering. El que es contador yo lo veo estresadísimo, la cantidad de horas que trabaja. Y el otro, el que tiene la empresa de catering, tiene temporadas de trabajo, un tiempo que trabaja mucho y después tiene un tiempo para descansar. Lo veo relajadísimo, le va muy bien, está cada día mejor, aprende un montón” (V16)

- ✓ Tareas: a) rutinarias, repetitivas y monótonas; b) relación con clientes – sintiéndose expuestos al maltrato-; c) tareas que sobrepasan sus recursos (Asociadas con el Código 9.3)

“Como que..., tengo angustia cuando realmente estoy haciendo algo que no me gusta” (M6)

“hacer tareas repetitivas a diario y llega un momento que la verdad...” (V5)

“a mi lo que me pasó, estaba trabajando en el call center, estuve como 3 años, a los 2 años me dicen que iba a hacer otro trabajo. Pasaba el tiempo y seguía con la bincha atendiendo el teléfono y nadie decía nada (...) Y yo me decía, basta, ya no quiero atender más a esta gente!, era insoportable!, hasta que un día exploté, me puse a llorar, que yo no quiero más esto...” (M2)

“Igual, me quemaba la cabeza ahí, de telemarketer (...) O sea, no, no estaba muy bueno. Y no tenía nada que ver con lo que yo estaba estudiando. Igual estaba empezando la carrera pero...” (M8)

“...uno trata de ocuparse y preocuparse porque una situación no lo desborde y ese es uno de los estrés más habituales del día a día del trabajo. Uno tiene una relación de conflicto, entonces hay un estrés interno, el decir, bueno, a ver, cómo resuelvo esta situación. O sea, es de cada uno, cada uno tiene su forma y su manera de ver cómo ataca el problemita que tiene” (V5)

- ✓ Obligaciones: a) sacrificio, cumplir exigencias y formalidades, adaptarse a encuadres de trabajo (días, horarios, responsabilidades); b) acentuadas en quienes aún estudian y sobre todo en quienes trabajan full time; c) el trabajo a distancia y la vorágine día a día; d) entienden que asumen responsabilidades que exceden a su edad, alimentado por la actitud de ellos mismos.

(Asociadas con el código 9.1)

“para mi es que mentalmente no ténes como un espacio, sabés que tenés que ir todos los días. No podés faltar. No es como en el colegio, que faltabas o encima te rateabas o hacías lo que querías. Tenés que ir, y no tenés excusa, y tenés que cumplir un horario y tenés que cumplir las tareas (...) Para mi el estrés lo da el saber que uno no puede elegir ciertas cosas” (M1).

“Incluso uno por ay terminó el colegio, se metió a laburar y tiene responsabilidades que por ay no sean adecuadas a la edad que tenés” (V5)

“...me delegan capaz una responsabilidad que veo que se la delegan a gente que tiene 28, 29. Y entonces al final es como que me meten una presión y me hacen trabajar como si tuviese 30 y ya voy a dar el paso para... y no. Y después caigo en la realidad y digo tengo 23 y me están matando y no veo la necesidad que a los 23 tenga que estar haciendo esto” (M7)

- ✓ Sobreexigencia

“sí, porque al trabajar tanto tiempo, tantas horas, cuando vas pasando de trabajo y tenés nuevos desafíos, implica un crecimiento pero tenés más cosas en la cabeza, te vas exigiendo más. Y llega a un punto que si estudiás y trabajás, pesa, pesa por querer superarse a uno mismo. Cumplir lo que te piden, a la vez de pasarla bien y siempre de acuerdo a lo que te están pidiendo” (M14)

“yo no quiero sonar malo pero voy a ser realista es mi estado de ansiedad constante” (V4)- (joven que se refería a la consecuencias de las sobreexigencias que le implicaba trabajar y estudiar)

“Las relaciones con los jefes, yo las últimas tuve jefas y son peor que una novia demandante con la cual ni siquiera te acostás. Demanda, demanda, demanda y poca retribución (...) Llegás a casa muerto así y te cambiás te ponés el ambo volvés a salir y llegaste a la noche, te querés tirar a la cama muerto” (V4)

“el trabajo es como ganar la vida perdiéndola” (M5) (las mujeres que también estaban participando del grupo asintieron esta expresión, compartiéndola y asociándola con situaciones que experimentaban como estresantes)

Diálogo: “el ritmo, la aceleración, el hecho de tener que combatir constantemente contra las mismas situaciones, el día laboral, acelerarte, acostumbrarte a pararte, levantas el teléfono, y que tenés que ir a tal lugar, salir, entrar, toda la vorágine del día a día, que te lleva a tener la cabeza...” (V3); “salís a la calle es un desastre, lees las noticias está todo....” (V5)

- ✓ Reflexión acerca de sí mismos

“pensás que te llevás posta a todos y de repente la realidad te frena viste, te das cuenta que...” (V1)

Diálogo: “sí, por ahí más al estar así, uno está recién empezando y querés agarrar cosas; mismo uno agarra más cosas de las que debés, y te metés vos solo hasta las manos” (V2); “sí, y se te escapa de las manos, es como decís vos” (V5)

“sí, porque al trabajar tanto tiempo, tantas horas, cuando vas pasando de trabajo y tenés nuevos desafíos, implica un crecimiento pero tenés más cosas en la cabeza, te vas exigiendo más. Y llega a un punto que si estudiás y trabajás, pesa, pesa por querer superarse a uno mismo. Cumplir lo que te piden, a la vez de pasarla bien y siempre de acuerdo a lo que te están pidiendo” (M14)

- ✓ Falta de libertad para realizar aportes y actuar con posibilidad de elección
(Asociadas con el Código 9.5)

Diálogo: “Hay lugares y lugares donde podés proponer y hay otros donde lamentablemente no se puede” (V1); “yo creo que eso es lo más frustrante de un trabajo” (M3); “a mi me pasa eso, que no me dan libertad. Pasa que quiero cambiar algo y no” (M4)

“El tipo se paraba atrás mío y me leía todos los mails de la computadora, porque quería saber en qué andaba, ¿viste? Iba a la impresora y él estaba ahí mirando” (V10)

- ✓ Contextos de crisis

“sí, algunos son más relajados que... Si crisis... y ahí quedó. Mientras que otros dicen, ¡no, voy a perder plata, uy, mirá si me echan, se estresan por el simple echo de saber de la crisis” (M7)

Los jóvenes frente a crisis del empleo.

Tabla D.8 Actitudes del joven si no tuviera que trabajar en su vida

Categorías	Cód.	Fr	“Si no tuviera que trabajar en mi vida...”
Actitud activa	11.1	11	“sería un estudiante eterno”, “me iría a recorrer Argentina”, “haría trabajos voluntarios o cursos”, “haría algo para llenar el tiempo, como trabajar pero sin ser remunerado, algo que realmente me guste”, “trataría de usar mi tiempo para realizarme de la misma forma pero sin presión de dinero”, “encontraría otras cosas para hacer que me entretengan”, “buscaría una actividad que me llene”, “me parecería aburrido, lo haría aunque sea en forma voluntaria”, “haría deporte, estudiaría, algún trabajo haría”, “trabajaría”, “aprendería a hacer otras cosas”
Actitud padeciente	11.2	15	“no sería totalmente feliz”, “no lo pienso”, “me sentiría insatisfecho”, “me aburriría”, “me comería las paredes”, “me aburriría”, “no me sentiría realizado”, “me sentiría inútil, aburrido, desganado”, “no estaría completo”, “me aburriría mucho”, “me aburriría demasiado”, “me sentiría frustrado”, “me faltaría algo”, “no sé qué haría”, “probablemente me faltaría algo”.

e) Significaciones sobre el trabajo**Ideas asociadas al trabajo****Tabla D.9 Completamiento de la frase “Trabajar...”. Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes**

Categorías	Cód.	f	“Trabajar...”
Aspectos positivos	1.1	18	“una parte muy importante de (su) vida”, “todo”, que “dignifica” y “alimenta el alma”. “satisfacción”, “hace bien”, “muy gratificante si uno puede hacer lo que desea”, “para poder hacer”, “una manera de hacer lo que quiero”. Posibilita “capacitarse”, “realizar tareas productivas”. Implica “desafíos”, “desafío diario que ayuda a crecer”, “progreso”, “es importante para crecer”, “un lugar para crecer profesionalmente y personalmente”, “me puede hacer crecer mucho en mi carrera”, “tiene que ser divertido y realizante”.
Aspectos negativos	1.2	7	“cansancio”, “esfuerzo”, “necesidad”, “familia”, “responsabilidad, esfuerzo...”, “no agradable, agotador”, “da trabajo”, “dolor de cabeza”.
Positivo- negativo	1.3	10	“actividad” por la cual “cobran”; “ocupa gran parte (del) tiempo, haciendo algo útil y remunerado”, a la vez de permitir “insertar(se) en la sociedad”, “responsabilidad y experiencia”, “un gusto y sacrificio a la vez”, “necesario, difícil pero también gratificante”.

Importancia del trabajo respecto de otros ámbitos de la vida:**Tabla D.10 Importancia que el joven le otorga al trabajo. Según sexo.**

Lugar del trabajo respecto de otros ámbitos de la vida - según Sexo		Género		
		Varón	Mujer	Total
Lugar del trabajo	Muy importante	4	3	7
respecto de otros	Importante	12	10	22
ámbitos de la	Poco importante	3	4	7
vida	Nada importante	0	0	0
Total		19	17	36

Tabla D.11 Responsabilidad del varón en mantener a la familia. Códigos, con sus frecuencias y expresiones de los jóvenes

Cód.	f	¿Consideras que el varón tiene mayor responsabilidad en mantener a la familia?
Si	13	“porque la mujer tiene algunas responsabilidades diferentes y fuera de lo profesional”, “para los hijos es muy importante la presencia de la madre en la casa”, “se supone que la mujer se dedica a sus hijos”, “porque la mujer tiene otras responsabilidades”, “como mujer me gustaría poder estar presente en la vida de mis hijos”, “porque probablemente la mujer se dedique a cuidar a sus hijos”, “en el caso que la mujer quiera tener hijos”, “es el principal sostén, la mujer complementa”, “porque ese papel se le dio”, “porque es innato”, “por tradición”, “culturalmente acostumbrados a eso; aunque estén cambiando los roles, sigue instalado”, “culturalmente siempre fue así porque antes las

		<i>mujeres no trabajaban profesionalmente, hoy cambió mucho”.</i>
No	13	<i>“la mujer tiene la misma libertad”, “deberían ser aportes iguales pero socialmente ‘debe’ mantener la familia”, “siento que como mujer también lo puedo hacer”, “ las mujeres también pueden hacerlo”, “No considero que haya diferencias entre varones y mujeres”, “porque sería discriminación”, “hoy por hoy los sexos están más igualados”, “ambos están en igualdad de condiciones”, “porque considero que es de ambos”, “ambos sexos tienen el mismo peso por el nivel de independencia alcanzada”, “los dos tienen que tener un equilibrio”, “siento la misma presión”, “depende del arreglo que haga la pareja”.</i>
Total	26	

Expresiones de los jóvenes en los Grupos Focales:

- ✓ varones dicen que prefieren que la mujer también trabaje pero que en el fondo aún está socialmente instaurado que el varón es el proveedor material de la familia

“además pasa eso también. Depende de la personalidad, capaz se sienten menos hombres por ganar menos que la mujer. Y eso en el fondo lo deben pensar todos por más que te digan, ¡no, mejor, así ella me mantiene!” (M7)

“a mi con mi novio me pasó que cuando yo entré a trabajar en By él ganaba más que yo. Cuando entro a los dos días dan un aumento, pero por la crisis qué sé yo, y empecé a ganar más que él. Y al principio, qué bueno, ¡estoy re-feliz!, ¡ay, pero ganás más que yo! Y ahora que de casualidad estamos trabajando en la misma empresa (...) Y como él trabaja en recursos humanos sabe los sueldos. Le digo, quedate tranquilo que gano menos que vos. (se ríen), ¡ni te fijes!, podés estar tranquilo. Sí, pero les duele el orgullo me parece” (M5)

En el diálogo entre los jóvenes surgieron comentarios sobre las sociedades machistas.

“La gente grande quizás dijo no, soy el sostén de la familia, en una sociedad muy machista, el varón es el que trabajaba por lo general” (M5)

Diálogo: “La que no [tiene hijos], se preocupa mucho más por el trabajo, se queda más tiempo...y la que es madre, la prioridad son los hijos. Me parece perfecto, así debería ser...” (V7); “Y ésta es una sociedad machista, es así...No porque las desmerezcamos a las mujeres, pero tienen otro lugar en el sistema lamentablemente...” (V11)

“Pienso que el hombre con el que estoy o esté, me gustaría que sea el sostén de la familia, es una responsabilidad de él. No sé si pienso que es 50 y 50” (M11)

Variante de que la mujer adicionó a su rol el salir a trabajar como un modo de promover su ‘desarrollo personal’, sin que ello les implique responsabilizarse de la economía de la familia.

Diálogo: “Me parece que la mujer, primero por una cuestión de su rol de la familia, y cómo se cambió, y las responsabilidades que tiene además del trabajo, y la búsqueda personal, son factores que hacen que sea más compleja la relación con el trabajo en el caso de la mujer que en el caso del hombre” (M11); “por ay que se dé tanto lugar al desarrollo personal de la mujer tiene un poco que ver a que no siente esa presión de tener que llevar el dinero día a día (asienten las otras mujeres del grupo)” (M13); “se puede dar el lujo de...” (M14) (se interrumpen y superponen en sus comentarios); “el hombre tiene que llevar la plata a fin de mes” (M13)

Tabla D.12 Responsabilidad de la mujer en el cuidado de los hijos. Códigos, con sus frecuencias y expresiones de los jóvenes

Cód.	f	¿Considerás que la mujer tiene mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos?
Si	11	“por el tipo de vínculo que crea”, “una cuestión maternal y legal”, “hay tareas que el hombre no puede reemplazar”, “es lo esperable”, “porque el rol de la madre es crucial en el crecimiento de los hijos, especialmente en edades tempranas”, “porque naturalmente la mujer lo hace más que los hombres”, “por sus instintos maternales”, “tema cultural y mujer más apta para criar a hijos, lo que no quita que un hombre pueda hacerlo”, “porque es innato”, “por su rol de madre”, “sí, porque psicológicamente el niño ve a su madre de manera distinta...”
No	15	“creo que ambos tienen la misma responsabilidad”, “no creo que sea mayor responsabilidad”, “considero que cumplen roles complementarios”, “porque considero que es de ambos”, “a mismo nivel de independencia, implica igualdad de responsabilidades”, “los dos tienen que tener un equilibrio”, “es igual para ambos”, “la responsabilidad tiene que ser igual para ambos padres”, “ambas partes son importantes”, “los dos tienen la misma responsabilidad ya que son partes por igual”, “porque es 50% y 50%”, “ambos y por igual”, “los hijos tienen madre y padre”, “depende de cada pareja”.
Total	26	

Sin embargo, cabe también señalar que se detectaron comentarios de los varones respecto de su responsabilidad en el cuidado de los hijos, valorando el tiempo que quieren ofrecerle a su familia y estar presentes en el cuidado de sus hijos.

“y culturalmente es así. Antes, la mujer criaba a los hijos. Como que ahora cambió un montón” (M9)

“...pero al momento de tener un hijo es como que es complicado porque mis primos se criaron con la chica que los cuidaba o con la chica del jardín o empezaron el jardín mucho más antes y vos ves que tienen una forma de crianza distinta y eso tampoco, no me gustaría tampoco para mis hijos (...) en mi caso mi mamá cuando yo nací dejó de trabajar, era profesora de letras, para criarme los primeros años. Mi papá por ende tuvo que trabajar más para cubrir el bache de lo que trabajaba mi mamá” (V19)

“yo para mi familia me encantaría estar a las cinco de la tarde en mi casa y recibir a mis hijos del colegio” (...) por naturaleza la mujer debe dedicarse a sus hijos, yo lo creo así, y creo que es buenísimo encontrar como la ecuación ideal para muchas madres” (M13)

“La mujer tiene más personalidad para la crianza, para esas cosas y los varones tendrán la fuerza para...” (M9)

“yo creo que la familia está primero. Entonces se hace lo posible para darle lo mejor, lo mejor es también tener un contacto cercano con ellos y a medida que van creciendo también uno ir creciendo con ellos y acompañándolos” (V19)

Trabajo Ideal:

Tabla D.13 Completamiento de la frase “Lo que más quiero de un trabajo es...” Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes

Categorías	Cód.	f	“Lo que más quiero de un trabajo es...”
Satisfacción	8.7	7	“que me dé satisfacción”, “que me valoren como profesional y como persona”, “poder lograr lo que me propongo”, “que tenga un beneficio claro y valorable”, “valor de mi persona”, “poder desempeñarlo”, “que sea no solo un medio de subsistencia”.
Vínculos- clima laboral	8.6	6	“las relaciones humanas”, “tener buenos compañeros”, “buen clima laboral entre los que trabajen”, “que me traten bien”, “respeto, identidad de grupo, solidaridad”, “camaradería”.
Tareas de interés	8.4	5	“hacer lo que realmente me gusta”, “lo que quiero hacer”, “desarrollar mis conocimientos”.
Pasarla bien	8.2	4	“disfrutar”, “que no me aburra”, “que yo la pase bien”, “volver a mi casa contenta con lo que hice en el día”
Libertad- independencia	8.5	4	“libertad para expresarme”, “libertad”, “independencia”
Aprender	8.3	3	“que me perfeccione”, “aprender”
Dinero	8.1	2	“la plata”, “generar dinero”

Expresiones de los jóvenes en los Grupos Focales:

✓ Proporciona satisfacción por:

- Asociadas con el Código 8.7

- ser un medio que permite la subsistencia
- ofrecer un espacio para realizar aportes y lograr objetivos en el trabajo
- recibir un reconocimiento en su faz personal y profesional

“Pero creo que el hecho de volver a mi casa todos los días y saber que tenía un trabajo y que valoraba mi esfuerzo cuando mucha gente no tiene posibilidad de hacerlo” (V18)

✓ Propicia la generación de vínculos de respeto y camaradería.

(Asociadas con el Código 8.6)

“para mi depende mucho de las relaciones primero” (M3)

“Pero hoy en día que estoy empezando a trabajar y vivo con mis papás, me importa más un lugar en el que pueda estar cómoda, donde me puedo relacionar bien, que me hace sentir bien. Hacer amigos y trabajar con buena onda” (M12)

✓ Permite desarrollar tareas de interés, acordes a sus estudios universitarios.

(Asociadas con el Código 8.4)

“Bajo este punto de vista para mí no vas a buscar un trabajo que no te guste, menos a esta altura. Si no ¿para qué estás estudiando esto?...”(V17)

“Me pasa con el trabajo una cosa, es como que, está bien que ahora no me encanta el lugar donde estoy, pero es lo que estoy estudiando y siempre va a tener algo de creativo (...) me pasa con la realización, como continuamente con esa angustia de que el trabajo tiene que ser una extensión más de mí. Como que..., tengo angustia cuando realmente estoy haciendo algo que no me gusta” (M6)

“Claro, que te paguen por el hobby...ese es el trabajo ideal. Pero que te paguen bien (ríe)” (V8)

- ✓ Posibilita disfrutar y “pasarla bien”, que no les aburra y estén contentos.

(Asociadas con el Código 8.2)

“Cumplir lo que te piden, a la vez de pasarla bien y siempre de acuerdo a lo que te están pidiendo” (M14)

“Volver a tu casa contento y decir que bueno lo que aprendí hoy” (V16)

- ✓ Favorece organizarse con autonomía y conducirse con libertad e independencia de acción.

(Asociadas con el Código 8.5)

“Aunque parezca una estupidez, para mí el trabajo perfecto sería sabés qué, hoy no quiero ir a trabajar, me voy a tomar sol a... Y nadie te llama, ni te manda médico” (M5)

“por ahí, tener las herramientas como para poder ser más independiente, no depender tanto del sistema que cada día te exige más sobre el trabajo, o más responsabilidades (...) y no tiene tiempo para nada, ni para criar a su familia ni para nada. Algo que no es sano” (M9)

- ✓ Propicia el aprendizaje para el desarrollo profesional y el crecimiento personal.

(Asociadas con el Código 8.3)

“para mí, como yo decía, el poder llegar a crecer y que vos veas que estás creciendo vos, con tu aporte y que por eso crece la empresa. Que puedas ver resultados de lo que vos hacés, como vos individual y también como empresa” (M3)

- ✓ Es una actividad remunerada que permite cubrir necesidades de subsistencia propias y de su familia.

(Asociadas con el Código 8.1)

“Y una persona que tiene que mantener a una familia que no tiene trabajo y al otro día encuentra un trabajo aunque no sea lo que más le apasione creo que lo va a gratificar el hecho de saber que puede mantener a su familia ... creo que eso se apunta en cualquier estado, a que todo el mundo pueda mantener a su familia” (V18)

“cuando tengas cierta edad vas a entender que trabajar aunque te pierdas la infancia de tus hijos solamente para que tus hijos tengan un mejor futuro” (V19)

- ✓ La menor carga horaria, propicia la conciliación de la vida familiar y el trabajo.

“en Francia se redujeron las jornadas laborales a 35 horas, se pusieron por un motivo ajeno a esto, que es la falta de trabajo pero la gente trabaja 35 hs por semana, no más, cosa que aquí si se trabaja más. Entonces en cuanto a legislación eso permite una articulación entre trabajo y familia” (V19).

“yo creo que también estamos avanzando en todo lo que es esta legislación. Por ejemplo en la municipalidad de Morón está una ordenanza en la que también se les da licencia a los padres al momento de tener un hijo. Y ahí están valorando que durante el primer mes no solo la madre, sino también acompañe el padre” (V22)

Implicancias subjetivas:

Tabla D.14 Completamiento de la frase “Trabajar me permitirá...”. Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes

Categorías	Cód.	f	“Trabajar me permitirá...”
Crecimiento y desarrollo personal y profesional	10.2	16	<i>“crecer a nivel personal y profesional”, “madurar”, “crecer profesionalmente”, “desarrollarme profesionalmente”, “progresar profesionalmente y personalmente”, “crecer como persona”</i>
Nivel de vida-disfrute	10.1	11	<i>“tener un buen nivel de vida (económicamente)”, “una vida mejor”, concretar “sueños”, “disfrutar de la vida”, “Cumplir mis objetivos de vida”, “hacer lo que pretende de (su) vida”, “poder desarrollar mi vida”, “crecer en mi proyecto de vida, crecer junto a mi flia y poder acercarme a mis aspiraciones”, “ser feliz”, “llegar más lejos”</i>
Subsistencia	10.4	9	<i>“vivir como parte de esta sociedad”, “ganar plata para vivir”, “poder afrontar mis gastos...”, “...mantenerme”, “ayudar y mantener a mi familia”, “darle un sustento a mi familia”, “...subsistir”, “comer”, “poder desarrollar mi vida”,</i>
Independencia	10.6	7	<i>“independiente económicamente”, “independizarme y crecer”, “independizarme”, “Ser más independiente, adulto, responsable, autosuficiente”, “independencia en todos los sentidos”.</i>
Aprender	10.5	6	<i>“aprender, conocer”, “aprender a trabajar y saber cómo es trabajar”, “aprender, ver qué rumbo laboral quiero emprender”, “desenvolverme mejor en el mundo, capacitarme”.</i>
Vínculos	10.3	3	<i>“socializar”, “interrelacionarme socialmente”, “conocer gente”,</i>
Bienestar para sí y otros	10.7	2	<i>“hacer algo que me ayude a mí”, “sentirme útil para el mundo y la sociedad”.</i>

Tabla D.15 Completamiento de la frase “Una profesión brinda la oportunidad para...” Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes

Categorías	Cód.	f	“Una profesión brinda la oportunidad para...”
Desarrollo personal	7.3	15	“crecer más encaminado”, “mejorar”, “formarse a nivel personal y profesional”, “expandir su verdadera esencia”, “realizarse”, “tener espacio propio”, “conocer tus intereses verdaderos y tus capacidades”, “crecer como persona, valores y carácter”.
Crecimiento laboral – logros	7.4	11	“demostrar lo que uno puede hacer”, “lograr sus propias ambiciones”, y “obtener más logros”, “crecer”
Aprendizaje	7.7	5	“conocer”, “aprender”
Apertura de oportunidades	7.2	5	“trabajar”, “tener más oportunidades para conseguir trabajo...”, “que puedan aparecer más oportunidades”, “abre caminos”, “entrar a un buen trabajo”
Vivir- dinero	7.1	4	“ganar dinero”, “sostenerse económicamente”, “vivir”
Vínculos	7.6	4	“... estar con gente”, “... relacionarse”, “relaciones con gente diferente”
Tareas- profesión	7.5	2	“poder trabajar de lo que realmente nos gusta”, “hacer lo que a uno le gusta”
Actitud	7.8	1	“..., pero cuesta la actitud”
Indefinición	7.9	1	“Muchas cosas”

Tabla D.16 Completamiento de la frase “El deseo más grande de un profesional es...” Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes.

Categorías	Cód.	f	“El deseo más grande de un profesional es...”
Trabajo- estudio- profesión	6.1	10	“dedicarse a su profesión”, “ejercer su profesión” y “poder vivir de aquello que les apasiona”, “hacer lo que más les gusta”, “llegar a trabajar en la especialidad que le apasiona”, “trabajar de lo que estudio”, “hacer lo que me gusta y sentirme satisfecho con lo que hago”. “desarrollar todas sus capacidades”, “poder desarrollarse profesionalmente...”, “desarrollarse en la profesión al máximo”.
Objetivos	6.3	8	“cumplir objetivos”, “llegar a las metas”, “cumplir las expectativas”, “tener sus propios logros”, “lograr sus objetivos personales y luego el de la empresa”, “lograr sus metas y objetivos”, “independizarse”, “cumplir los objetivos”
Crecimiento- progreso	6.2	4	“progresar”, “poder crecer dentro de una empresa”,
Contribuir	6.4	4	“colaborar con algo importante”, “servir”, “ser bueno en lo que hace, el mejor”, “tener la mayor calidad de lo que sea su trabajo”, “contribuir con su trabajo a la sociedad”
Éxito- realización	6.6	4	“llegar a tener un espacio donde uno tenga el poder de cambiar para mejor”, “tener éxito como profesional”, “llegar a ser feliz con lo que hacen”, “sentirse realizado”, “sentirse feliz con lo que hace”
Reconocimiento	6.5	3	“que lo reconozcan”, “ganar reconocimiento y plata”, “ser reconocido”,

Expresiones de los jóvenes en los Grupos Focales:

- ✓ El trabajo como posibilitador de un autoconocimiento y desarrollo personal
(Asociadas con el Código 10.2, 7.3)

“a mi me parece muy importante buscar el desarrollo como persona en el trabajo. Porque no solo lo veo como un desarrollo profesional, sino también como un desarrollo personal” (M12)

“Siento que el trabajo es como una realización de mí, una extensión de lo que yo soy, como que la pieza final tiene que ser algo de lo que yo soy” (M6)

“fui buscándole la vuelta, metiéndome en la misma empresa en partes que a mi hoy me interesan más, y hacen que hoy esté en el mismo lugar. Fue un crecimiento profesionalmente pero también personalmente” (M13)

“Recursos humanos entré y me gusto, ahora dentro de recursos humanos también empiezo a mirar qué es la parte que más me gusta” (V11)

- ✓ Facilitador de un aprendizaje que orienta para proyectarse a un futuro
(Asociadas con el Código 7.7)

“De aprender y de conocer cosas que no...ni sabías que existían. Entrar a esta empresa que es rubro gastronómico es un mundo. Está pensado hasta el segundo que tarda la enfermera en darle la bandeja con la comida al enfermo, entonces...éste...está bueno...” (V11)

“Volver a tu casa contento y decir que bueno lo que aprendí hoy” (V16)

- ✓ La profesión aporta para un crecimiento personal y laboral
(Asociadas con el Código 7.3, 7.4)

“porque te abre la cabeza” (V18)

“yo dije crecimiento, (...) por el crecimiento personal y profesional, uno alcanza lo que le proponen y se propone en su mente, (...). Y cuando digo crecimiento me refiero a un crecimiento personal y positivo el encontrar lo que uno quiere hacer, más allá de las actividades” (M11)

- ✓ La profesión posibilita trabajar de lo que les gusta
(Asociadas con el Código 7.5)

“Cuando vos trabajas de médico y disfrutes de lo que hacés...” (M3)

“Bajo este punto de vista para mí no vas a buscar un trabajo que no te guste, menos a esta altura. Si no ¿para qué estás estudiando esto?...” (V17)

“Me sacrifico por esto, nada más que para el día de mañana decir, bueno, me puedo independizar y, sé que voy a tener las herramientas ya de donde estaba antes para poder manejarme bien y así sí, hacer algo que realmente me guste” (M7)

✓ La profesión amplía las oportunidades laborales

Diálogo: “tener el título no te cambia” (V2); “antes no importaba el título, hoy sí” (M4); “lo importante es tener una continua adaptación y seguir capacitándote siempre” (M3)

“yo creo que con el título no hago nada. Yo estudio porque me encanta lo que estudio y sé que es un paso para muchas cosas más pero yo dentro de un año, año y medio, cuando me reciba si Dios quiere, yo sé que con mi título más en este país yo no hago nada. De hecho la idea es especializarme afuera, seguir haciendo cosas, tratar de tener contactos pero la realidad es esa (...) empezamos a ir a entrevistas, a ver cómo es, que te preguntan y hoy por hoy en abogacía no les importa de qué universidad venís, en general, no les importa la cantidad de títulos que tengas dando vueltas, sino que están apuntando a qué intereses tenés, que hobbies tenés, que metas tenés, cuáles son tus proyectos de vida” (V18)

✓ La profesión y el trabajo posibilitan acceder a un mejor nivel de vida y desarrollarse de manera armónica con su proyecto de vida

(Asociadas con el Código 10.1)

“Yo tengo un jefe que está, debe estar muy hecho económicamente, pero el tipo es un fanático del Derecho. Y le hicieron una consulta, un cliente importantísimo y se concentra muchísimo. Y por ahí le llega un ejercicio de la facultad porque le piden si quiere participar como juez ficticio en un caso, y el tipo le pone la misma energía porque lo puede el Derecho (...) Y creo que con la gente joven pasa lo mismo, cuando alguien está con buen trabajo por ahí se queda más porque está motivado y cuando tenés trabajo más aburrido por ahí te querés ir enseguida.” (V10)

“Enseguida... si no tengo esto, si no me das este beneficio, chau, sabés que, me voy a la miércoles y si no, me quedo en casa o buscaré” (V17)

✓ Proporcionaría al joven una sensación de bienestar personal al sentirse valorado a través de su trabajo

(Asociadas con el Código 10.7 y 7.4)

“sentir que con tu trabajo hacés una mínima diferencia, agregás valor al proyecto que estás trabajando, al objetivo de la empresa, a lo que sea. Y en mi caso personal me da satisfacción sentir que a veces puedo ayudar a alguien con lo que estoy haciendo. Sea una pavada, una mínima información, hasta dar, sentir que puedo agregar un valor con mi trabajo” (M14)

“Espero que realmente en algún momento me premien por generar un cambio real y concreto, efectivo. Y porque creo, como dice el título, que un premio da más premios en el buen sentido, así que está bueno querer más y querer lograr más cosas. El trabajo es como un punto de partida para lograr más cosas” (M13)

✓ Proporciona independencia económica y lograr acceder a una vida adulta

(Asociadas con el Código 10.6)

“Me parece que llega un momento que la madurez emocional tiene que estar acompañada de la independencia económica y el trabajo es un medio para esto” (M15)

“... el empezar a trabajar o crecer te permite por ay el día de mañana ser más independiente (...) se siente esa necesidad de bueno, hacer algo por tu cuenta, tener tus cosas, tu plata” (M9)

“La primera experiencia digamos no...en sí no me dejó nada más que contacto con superiores, porque...empecé a hacer promociones. No era algo que me llene profundamente, pero bueno, para la edad que tenía, poder sentirme un poco independizado a esa edad sumaba” (V9)

- ✓ Tanto el trabajo como la profesión (ésta en menor medida) aportan ingresos económicos que permiten cubrir necesidades básicas propias y familiares (Asociadas con el Código 10.4 y 7.1)

“sí, el dinero es para bancarnos nosotras y también para ayudar en la casa” (M10)

“Es la única forma inteligente que encontró hoy por hoy el hombre sano como para subsistir” (V3)

- ✓ posibilitan la socialización (Asociadas con el Código 10.3 y 7.6- Tema que se desarrolló al referirnos a la categoría c) Aspectos vinculares de los jóvenes en los ámbitos laborales.

- ✓ una profesión conlleva asumir una actitud (Asociadas con el Código 7.2 y 7.8)

“requiere mucho esfuerzo y compromiso, que es parte de poder alcanzar las cosas que uno quiere, por eso dije compromiso” (M11).

“Porque todo exige una responsabilidad enorme” (M5)

“Incluso uno por ay terminó el colegio, se metió a laburar y tiene responsabilidades que por ay no sean adecuadas a la edad que tenés” (V5)

- ✓ exigencias y presiones en ámbitos de trabajo a veces son entendidas como innecesarias por la edad que tienen, etapa que la conciben para disfrutar y “pasarla bien”.

“Uno va y sos chico, y estás ahí tenés que ser el jefe de un montón de personas que son mucho más grandes que vos y laburan hace 30 años en su rubro” (V2)

“Y me meten presión y todo (...), trabajo 12 horas seguidas por día, sin comer al mediodía nada y ya llega un momento donde digo no sé si vale la pena que en este momento hacer esto (...) porque pongo en una balanza el hecho de la cantidad de horas que estoy trabajando, que estoy sentada, todo lo que eso me trae, los dolores de cabeza, lo mal que me siento, ¡qué se yo!, y no le veo el sentido. Tendría que estar más disfrutando, que eso ya me va a llegar, tengo años y años para trabajar (...) Pero ahora quizás no me interesa ser gerente, ¡para qué quiero ser gerente a los 24 años!” (M7)

“¡yo estudié Derecho antes!. Pero bueno, es como que tengo esa... esa cosa todo el tiempo de querer buscar algo que Igual me bajo, autobajo y digo bueno, ya va a llegar el momento, ahora viví, ‘ahora’” (M6)

✓ Factores configuradores de las significaciones sobre el trabajo:

- Rol del Estado

“yo creo que lo primero que el padre inculca al hijo es la cultura de trabajo. El hecho del esfuerzo y ver que... vos entendés que tu papá no viene a jugar con vos no porque no quiere sino porque tuvo una reunión hasta tarde y está haciendo eso para que vos puedas acceder a mejores prestaciones en todo sentido” (V19)

Diálogo: “claro, y tu hijo crece viendo que tu padre no hace nada, que tu abuelo es un borracho, pero si el chico crece en un lugar paupérrimo y tenés una asistencia que no es que podés hacer lo que quiera, porque con estos \$700 tenés que estudiar y comer, entonces sí creo que hay un problema de la cultura del trabajo que se perdió, nuestros abuelos tenían una cultura en este sentido mucho más marcada” (V18); “por eso, estamos hablando de lo mismo lo que estamos hablando es que el problema no es de la persona, sino del Estado para con la persona” (V17); “no sólo el Estado, sino que es todo tan progresivo, que ya en el seno familiar el chico no lo ve” (V18); “mis abuelos llegaron de Europa en la guerra sin tener nada y eso no los resignó a no tener nada y a que el Estado les de. Fueron a buscar trabajo, a levantarse a las cinco de la mañana para levantar paredes, a hacer lo que sabía hacer, y tenía sólo la primaria terminada y eso no estancó a mi familia en la eternidad de la mediocridad” (V19)

- Análisis críticos de los jóvenes

“yo vivo en Santos Lugares es un barrio muy chiquito y la farmacia de mi papá es donde él nació (...). Lo que yo no comparto, a mi juicio, es que mi papá no fue nunca ambicioso en cuanto a crecer y buscar otras cosas. Bueno, fue su vida, su elección pero yo pienso que podría haber sido más ambicioso, ampliar su visión” (M15)

“Pocas personas grandes disfrutan de su trabajo” (M9)

“ves eso yo no quiero ser. Y el tipo está horas y horas trabajando. Y vos ves que el tipo viene con todos los problemas, todos los días la cara de amargado que tiene, de sufrimiento, es algo que no te lo puedo ni explicar” (M7)

- Vivencias de sobreocupación que perciben en otros de su entorno sociocultural de pertenencia

“Yo creo que son cuestiones lógicas. Incluso, hay que tener ciertos horarios porque siempre hay algo pendiente, pero si lo urgente o lo que tenías que hacer está hecho, o lo que tenías que presentar está bien hecho y a las cuatro te podés ir, siempre que... si tenés que laburar hasta las ocho de la noche porque es necesario, hacelo, pero... Yo tenía la imagen de mis viejos laburaban hasta las diez de la noche en el estudio y todo eso, me parece una locura, para mí no tiene ningún sentido. Estoy muy enojado con eso... no me gusta eso. Laburar hasta las diez de la noche en un estudio... es una locura!” (V14)

- reflexionen sobre su vida y cómo quieren vivirla

“Te ponés a pensar y qué, ¿toda tu vida vas a estar así trabajando?, porque es así, porque a los 20... yo empecé a trabajar a los 17. Y, no vas a disfrutas. (...) no tenés toda la libertad que vos quisieras” (M5)

“Lo que pasa que llega un momento de la vida que si no sos conciente, si no sos conciente de lo que realmente es la vida, te volvés una maquinita trabajadora y realmente no vivís. Te das cuenta... ¿viste cómo la gente se va amargando?” (M6)

- asociación con comentarios de un referente de su grupo sociocultural de pertenencia

“el otro día un profesor hizo un cálculo, era opinión pública, de cuánto tiempo uno puede dedicarle al ocio: leer el diario, mirar la tele o lo que sea. Y él calculaba cuanto tiempo dormimos, cuanto tiempo trabajamos, y él decía que solo 5 hs, depende de a cuanto tiempo estés de tu trabajo. Yo 4 hs, 5 hs dedicarle a mi hijo ¿es como que me falta un montón!. En 4 hs tiene que comer, tenemos que ir a la plaza, etc, etc y no es nada” (V18)

“... y yo quiero tratar buscar algo que sea un equilibrio entre tener una familia, porque sí sueño en tener una familia y a la vez también tener un desarrollo profesional” (M5)

Diálogo: “mientras haya un espacio para la familia, bienvenido sea” (V19); “mientras haya un equilibrio” (M15) - (consentimiento del grupo)

- situaciones de desagrado - injusticia

“...porque por ahí pedía cosas y era un bajón porque decía, no me da bola!, no entiendo! A mi me enojaba, me frustraba” (M3)

“...Es muy frustrante ir a un superior y no poder expresarte, el no poder tener una respuesta” (M11)

“como impotencia, no sabés cómo moverte, por ahí te pasan cosas y tenés que hablar... sí, a mi me pasaba un montón” (V2)

“lo más frustrante son las injusticias” (V2)

- Creencias de los jóvenes respecto de ser, para quienes los contratan para trabajar, sólo un “objeto” con valor de utilidad

“yo elegí una señorita muy bonita con un código de barras en la espalda. Mi experiencia y la experiencia que me rodeó a mi, además de la mía propia, siempre dicen que para una empresa no sos más que un número más allá del esfuerzo, no te olvides de eso” (V4)

“La cultura cambió, la globalización, ahora las personas son desechables y a cada uno le importa lo suyo... que no te duerman” (M3)

“tu trabajo parecía que no valía, que no les importaba nada, de alguien que supuestamente apostaba en vos.”(V2)

*“yo siempre tengo en mente como que yo los estoy usando a ellos, no me están usando a mí (...)
Yo los uso, no me usan” (M6)*

✓ Aspiraciones laborales de los jóvenes con estudios universitarios:

- Que las tareas que realizan sean acordes a sus estudios universitarios
(Asociadas con el código 6.1)

“claro, estamos acá porque queremos vivir de lo que nos gusta, trabajar de lo que nos gusta. Por lo menos esa es mi idea” (M15).

“y en realidad, yo me puse como proyecto para este año empezar a trabajar como ilustradora (M6)

- Necesidad de capacitarse para lograr puestos que les permitan trabajar de lo que les gusta.

“y eso, como, como crecer en lo profesional, en lo que te gusta, poder aprender, capacitarte para después ser más independiente y tener más entrenamiento para hacer lo que te gusta” (M9)

“será un puente entonces, para así el día de mañana, fuera de la U, puedo hacer otra cosa” (M10)

“me arriesgué a irme de un trabajo que sabía que podía quedarme todo el tiempo y me arriesgué por un trabajo temporal porque no es lo mismo en un curriculum decir que trabajé en By que trabajé en ... por lo que yo estudio, porque se ve así. Entonces, decía, voy a ahí, me la banco pero porque quiero tener curriculum” (M5)

- intercambio de opiniones acerca de si es posible tener un trabajo perfecto en relación con sus aspiraciones.

Diálogo: “Para mí sí. Todo el tiempo pienso eso. Como que en realidad ahora no tengo el trabajo perfecto pero estoy segura que de acá a 5 años sí” (M6); “¿me decís cuál es el secreto?” (M7); “es decidirlo, yo estoy totalmente. Yo estudié y trabajé en algo que no me gustaba. Cambié. Entonces, digo, trabajar por plata no es negocio. O sea, no hay ida y vuelta. Nunca lo que das te lo van a retribuir en plata. Entonces es... si no es lo que te gusta.... A ver, el tema que es difícil llegar a eso pero por lo menos como objetivo, pero concreto. Quiero laburar de lo que me gusta, pero el mejor trabajo que tenga. Si no, no, seguiré buscando toda la vida” (M6); (...); “por ay sacrificar otras cosas como plata o... sacrificar esas cosas que hoy en día no necesitamos para el día de mañana poder tenerlas mejor y con mayor salubridad” (M9); (...). “Me sacrifico por esto, nada más que para el día de mañana decir, bueno, me puedo independizar y, sé que voy a tener las herramientas ya de donde estaba antes para poder manejarme bien y así sí, hacer algo que realmente me guste” (M7)

- logro de objetivos y cumplimiento de expectativas personales y laborales: desarrollar su propia vida, independizarse y expectativas de compatibilizar su vida personal/ familiar con la laboral

(Asociadas con el código 6.3)

“tampoco te diría que me gustaría ser la presidenta porque la verdad no me parece de diez, porque a su familia no la ve nunca, o sea que no es que... y yo quiero tratar buscar algo que sea un equilibrio entre tener una familia, porque sí sueño en tener una familia y a la vez también tener un desarrollo profesional. Tratar de buscar el equilibrio” (M5)

- intercambio de opiniones sobre la posibilidad de generar emprendimientos propios

Diálogo: “mis amigas lo hicieron, yo no. No, pero, o sea, no sé... me quiero poner una fábrica de pastas” (M8); “no, obvio, pero eso te involucra tener algo ya armado. Entendés, no es que yo puedo trabajar de, no sé, por ejemplo, yo conocía... trabajé en un estudio contable pero de cadeta (...), y era una persona que se puso... era contador, también, se puso él solo y qué sé yo, tenés un par de personas que te ayudan, un cadete, una secretaria, y listo. Pero hasta ahí. Te alquilás un departamento y lo podés hacer. ¿Entendés? (...) (M5); “No, pero yo no estoy diciendo algo que tenga que ver con tu carrera. Estoy diciendo que para mí depende de la persona si querés trabajar toda la vida para alguien o no. O sea, hay gente que quiere trabajar siempre para otro y hay otras que tampoco le interesa ascender, porque no quiere responsabilidades” (M8)

- ✓ deseo de contribuir en la organización realizando aportes útiles, eficientes y exitosos, crecer en el ámbito laboral y ser valorados

(Asociadas con los Códigos 6.4, 6-6, 6.5) (Cabe señalar que acerca de estas tres últimas frases, se han citado anteriormente expresiones de los jóvenes en los Grupos Focales- que se pueden consultar sobre todo en la categoría “b” referida a Factores condicionantes de satisfacción laboral)

Algunas particularidades según género:

Tabla D.17 Completamiento de la frase “En cuanto a profesiones, la diferencia entre mujeres y varones...” Categorías con sus códigos, frecuencias y expresiones de los jóvenes

Categorías	Cód.	f	“En cuanto a profesiones, la diferencia entre mujeres y varones...”
No hay diferencias	4.1	15	<i>“no existe”, “ninguna”, “ninguna (como mucho el orden)”, “cada vez más irrelevante”, “no lo encuentro”, “no hay diferencia”, “no creo que existan diferencias - ambos son capaces”, “actualmente no existe gran diferencia”, “cada vez menos”, “nula”, “es casi inexistente”, “cada vez es menos”</i>
Hay diferencias	4.2	18	<i>“es importante”, “es notable”, “dependen mucho de muchas cosas”, “son las prioridades”, “la dedicación es menor en las mujeres”, “hombre más duro, mujer más contenedora”, “mujer facilidad de relacionarse con jefes hombres”, “varón más sencillo y se ocupa únicamente de su trabajo”, “hombres más reconocidos”, “sociedad machista”, “varones puestos más</i>

			<i>jerárquicos”, “a veces las mujeres son más organizadas y el hombre más práctico”, “las mujeres son más aplicadas”, “las mujeres son más responsables, los varones más apasionados”, “mujer menospreciada”, “es que las mujeres son más estructuradas”, “es que los varones probablemente deban elegir una profesión con la que puedan mantener una familia”</i>
No debería haber diferencias	4.3	3	<i>“no debería haber aunque hay profesiones más aptas para cada uno”, “no debería existir”,</i>

Expresiones de los jóvenes en los Grupos Focales:

- ✓ Las mujeres caracterizan a los varones: como abocados de manera más exclusiva hacia su trabajo, a diferencia de las mujeres (se amplía información sobre el lugar del trabajo en la vida de los jóvenes según género, en el ítem e.1)

“sí, la mujer se involucra distinto que un hombre. Como decía M2, el hombre es más frío. A la hora que está trabajando, y está trabajando y eso es lo que está haciendo. Y la mujer por ahí vuelve a la casa con un bajón porque no le cerró un número. Y porque es mujer, eso sí lo veo, pero no siento que se más ágil, práctico, inteligente o menos...” (M13)

“Yo trabajo con mujeres que tienen hijos, que les suena el teléfono mientras están en una reunión y ven que es del colegio, y se van de la reunión. Y no hay reunión ni excusa que valga” (M11)

“la cabeza de una mujer está dividida en 45 cosas y posiblemente en el varón no. Los varones tienen esa capacidad, buenísima pero a la vez... La mujer suena el teléfono de la casa, y atiende (...) sí, por ay el resultado sea el mismo, pero en el día a día sea distinto. El cómo lo hacen y el cómo lo viven es distinto” (M12).

- ✓ Comentarios en uno de los grupos focales integrados por mujeres:

Diálogo: “para mí el hombre es un poco más práctico. Me parece que busca... en líneas generales, objetivos a más corto plazo, son como más concretos y quizás no están en esta constante búsqueda para la satisfacción personal... me parece que eso es un rollo más de la mujer” (M13); “el hombre tiene objetivos más claros y hace lo posible para concretarlos, en muchos casos está más asociado al estado económico, y quizás en las nuevas generaciones, menos” (M11)

- ✓ Los varones valoran capacidades de las mujeres

“Ponele, el hombre es mucho más práctico, y la mujer por ahí está mucho más en la teoría, que muchas veces es mucho más importante que saber hacer algo. Este...mi solución es el complemento, (...) Y son estrictamente necesarias porque apaciguan los climas, porque los cambian” (V11).

Diálogo: “no son todas iguales pero por ay son más organizadas. Yo, no sé, vamos a una reunión y las mujeres están, anotan todo, y los hombres, si anotamos cuatro palabras, listo. Eso, por ahí en como desarrollan algo son más organizadas, más estructuradas, y por ahí los hombres, la

mayoría por ahí somos más prácticos, son...no sé, hay que hacer esto, bueno listo, no me lo tengo que anotar. Voy y lo hago, y por ahí lo hago mucho más...me ahorro ciertas etapas, que por ahí la mujer las hace, pero llegamos al mismo resultado (...) Por ahí me pasa que me olvidé de hacer algo y ella se acordó... (V7); (...) la mujer era más ayudadora..." (V10); "Es como que a vos te importa menos, no sé por qué" (V8); "Yo casi no tenía carpeta, siempre les sacaba fotocopia a las mujeres" (V7); "Yo tenía tres ingenieras que eran una bestia, y sí, era toda la carpeta de ellas" (V8) "Para mí son hiperprolijas, ordenadas, un montón de... tienen un montón de cualidades que depende del rubro por ahí te conveniente toda la vida una mujer que un varón. Nosotros, cuando tuvimos que contratar gente, para una de las cosas que era coordinación de grupos que venían, siempre era mejor una mujer porque son mucho más prolijas, mucho más atentas, un montón de cosas y las experiencias con hombres y mujeres nos fue mejor con una mujer" (V17) "yo creo que para negociaciones y conciliaciones, las mujeres están mejor" (V14).

- ✓ La elección de una carrera profesional y los tradicionales roles masculinos y femeninos que vienen transmitiéndose generacionalmente:

"eso para mí es re conflictivo porque yo entré en internacionales con la idea de entrar en el Servicio exterior internacional. Pero hay un montón de cuestiones por ejemplo las parejas en el exterior en sí no pueden trabajar en el exterior salvo que las cancillerías tengan acuerdo y alguna que otra profesión pero en realidad por ahí no pueden trabajar ampliamente, en cambio para el hombre es mucho más fácil. Sobre todo porque la mujer de un diplomático tiene funciones de embajadora social. Pero el resto es complicado porque ¿un amo de casa? eso es re difícil, entonces una de las razones por la que insistí entrar al ISEN, tengo tiempo hasta los 35 años. Si a esa altura no me casé entro" (M5)

- ✓ Jóvenes que conciben que no existen diferencias según sexo
(Asociada con el Código 4.1)

"yo no veo tan clara la diferencia a la hora de trabajar. Yo siento que sí la mujer es más sensible por una cuestión de sexo, pero a la hora de trabajar, los dos con sus características, no percibo tan claramente una diferencia. Si me decís a mí, en mi caso concreto, veo más autoexigencia en la mujer y al poner tanto... y sí, se involucra más, pero a la hora de sentarse a hacer algo, siento que... no puedo decirte que veo una característica diferente en el hombre a la mujer. Veo mujeres que hacen cosas que hacen los hombres y hombres que ... no veo tan clara la diferencia" (M11).

Apéndice E. Cuestionario sobre las significaciones del trabajo

Figura E.1 Edad de comienzo de la actividad laboral. Porcentajes según Género

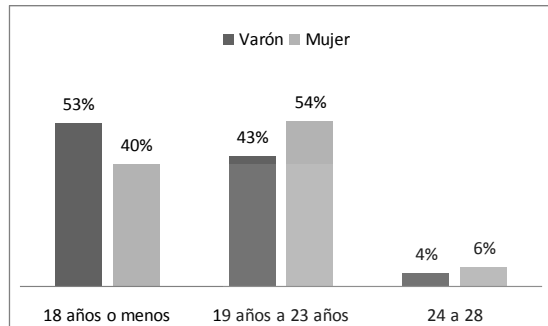


Figura E.2 Edad de comienzo de la actividad laboral. Porcentajes según Edad

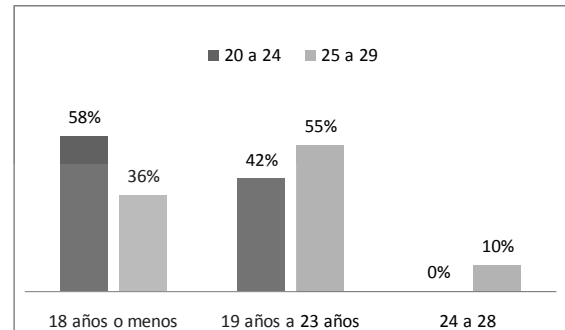


Figura E.3 Experiencia laboral- Porcentaje de períodos de tiempo, según Género

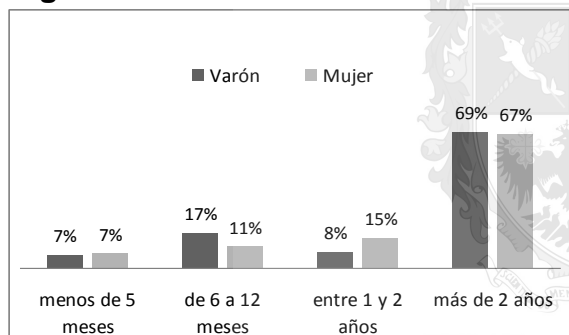


Figura E.4 Experiencia laboral- Porcentaje de períodos de tiempo, según Edad

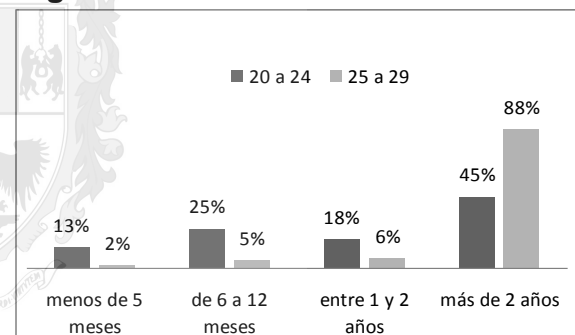


Figura E.5 Modalidad de trabajo. Porcentaje según Género

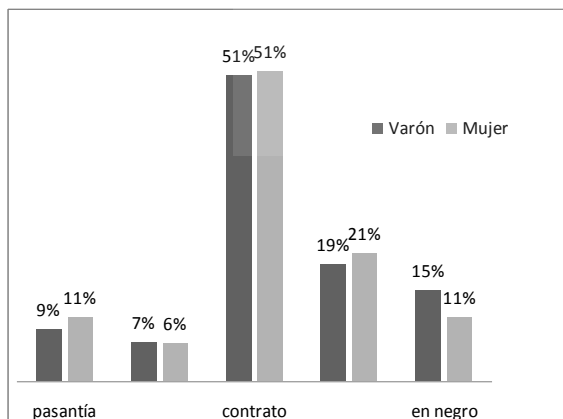


Figura E.6 Modalidad de trabajo. Porcentaje según Edad

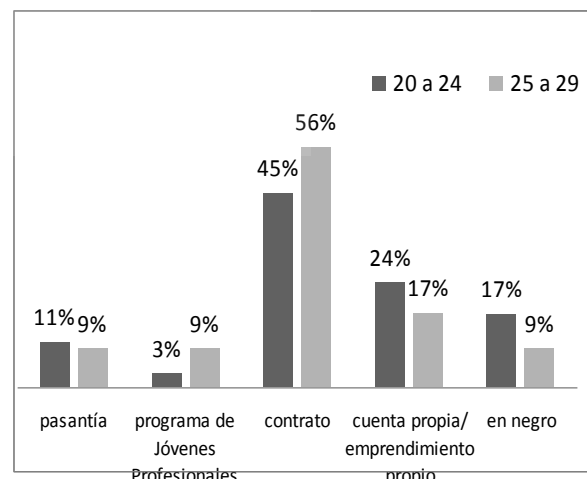


Figura E.7 Nivel de satisfacción respecto de sus experiencias laborales. Porcentajes para población total



Figura E.8. Grado de incertidumbre que produce la actual crisis mundial del mercado laboral respecto de tu situación laboral. Porcentajes para población total

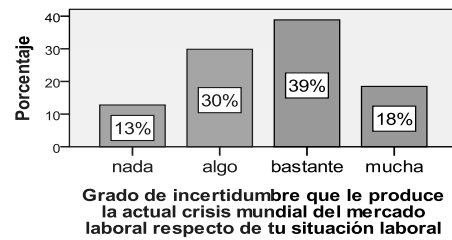


Figura E.9. Autopercepción de recursos como para asumir la actitud elegida. Porcentajes según Género

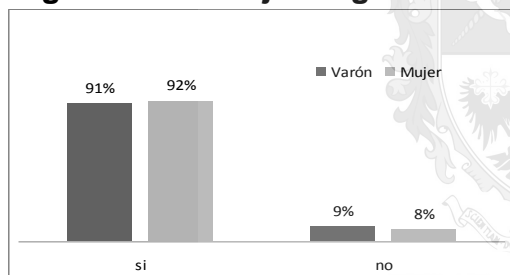


Figura E.10. Autopercepción de recursos como para asumir la actitud elegida. Porcentajes según Edad

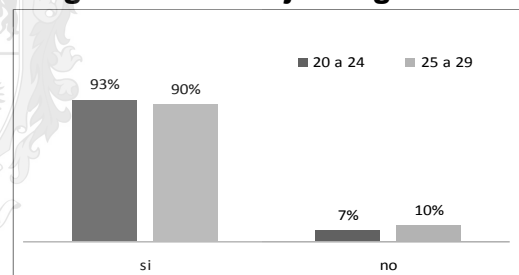


Figura E.11. Percepción de mejora de su situación laboral dentro de los próximos 5 años. Porcentajes según Género

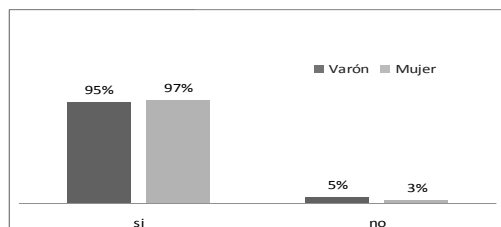


Figura E.12. Percepción de mejora de su situación laboral dentro de los próximos 5 años. Porcentajes según Edad

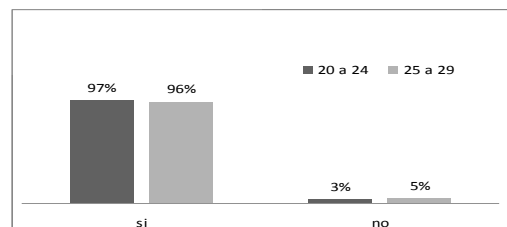


Tabla E.1 Nivel de importancia que el padre le da al trabajo. Porcentajes según Género

	Varón	mujer
	%	%
menos	1	0,9
mediana	14,4	14,7
más	75,2	71,3
NS/NR	9,3	13
Total	100	100

Tabla E.2. Nivel de importancia que la madre le da al trabajo. Porcentajes según Género

	Varón	mujer
	%	%
menos	4,1	2,6
mediana	43,3	37,4
más	44,3	46,9
NS/NR	8,2	13
Total	100	100

Tabla E.3. Nivel de importancia que el padre le da al trabajo. Porcentajes según Edad

	20- 24 años	25-29 años
	%	%
menos	1	0,9
mediana	18	11,6
más	71	75
NS/NR	10	13
Total	100	100

Tabla E.4. Nivel de importancia que la madre le da al trabajo. Porcentajes según Edad

	20-24 años	25-29 años
	%	%
menos	4	2,7
mediana	39	41
más	46	45,6
NS/NR	11	13
Total	100	100

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Tabla E.5. Nivel de disfrute del padre y de la madre respecto de su trabajo. Frecuencias y porcentajes para población total

¿Cuánto considerarás que tu papá disfruta/ba de su trabajo?

	f	%
1- nada	8	3,8
2- algo	30	14,2
3- bastante	88	41,5
4- mucho	80	37,7
NS/NR	6	2,8
Total	212	100,0

¿Cuánto considerarás que tu mamá disfruta/ba de su trabajo?

	f	%
1- nada	8	3,8
2- algo	40	18,9
3- bastante	85	40,1
4- mucho	72	34,0
NS/NR	7	3,3
Total	212	100,0

Figura E.13. Mayor responsabilidad del varón en mantener económicamente a la familia. Porcentajes según Edad

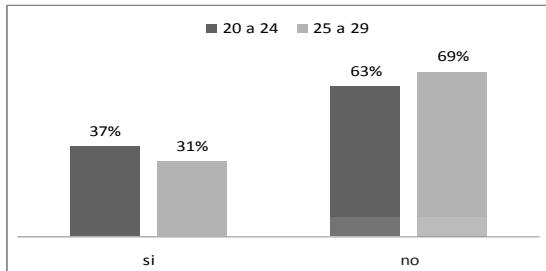


Figura E.14. Mayor responsabilidad de la mujer en el cuidado de los hijos. Porcentajes según Edad

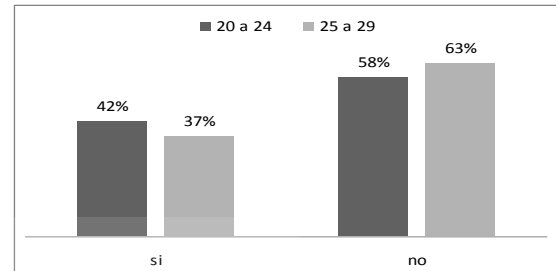


Tabla E.6. Importancia del trabajo según distintas esferas de la vida. Medias, Medianas y Desvíos típicos, según género

De mayor a menor nivel de importancia →							
Varones	Familia	Amistad	Estudio/ Profesión	Trabajo	Ocio	Comunidad	Religión
N	96	96	96	96	96	96	96
Media	2.07	2.57	3.16	3.96	4.32	5.78	6.06
Mediana	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00
Desv.típ.	1.551	1.203	1.276	1.414	1.455	1.378	1.660

De mayor a menor nivel de importancia →							
Mujeres	Familia	Amistad	Estudio/ Profesión	Trabajo	Ocio	Comunidad	Religión
N	115	115	115	115	115	115	115
Media	1.34	2.67	3.45	3.90	4.55	5.99	5.95
Mediana	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00
Desv.típ.	1.917	1.090	1.286	1.214	1.265	1.210	1.680

Tabla E.7. Importancia del trabajo según distintas esferas de la vida. Medias, Medianas y Desvíos típicos, según grupos de edad

De mayor a menor nivel de importancia →							
20 a 24 años	Familia	Amistad	Estudio/ Profesión	Trabajo	Ocio	Comunidad	Religión
N	100	100	100	100	100	100	100
Media	1.74	2.45	3.23	4.14	4.42	5.94	5.90
Mediana	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00
Desv.típ.	1.397	1.095	1.205	1.263	1.423	1.286	1.691

De mayor a menor nivel de importancia →							
25 a 29 años	Familia	Amistad	Estudio/ Profesión	Trabajo	Ocio	Comunidad	Religión
N	111	111	111	111	111	111	111
Media	1.61	2.78	3.40	3.74	4.47	5.86	6.09
Mediana	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00
Desv.típ.	1.200	1.163	1.357	1.319	1.299	1.299	1.649

Tabla E.8. Funciones del trabajo. Medias y Desvíos típicos, según Género

Nivel de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:	Varón		Mujer	
	M	Desv.típ.	M	Desv.típ.
El trabajo posibilita concretar proyectos personales a mediano y largo plazo	5,63	1,570	6,20	1,352
El trabajo permite a las personas sentirse bien al lograr resultados	5,21	1,587	5,65	1,510
El trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio	4,67	1,532	5,26	1,371
La principal función del trabajo es la de producir ingresos	5,12	1,488	4,74	1,481
La principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas	4,01	1,558	4,56	1,279
El trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad	3,96	1,594	4,37	1,602
El trabajo tiene la función principal de dar status y prestigio	3,48	1,696	3,75	1,594
El trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas	3,28	1,999	3,47	1,672

Nota: se señalan en negrita aquellos indicadores que emergieron como estadísticamente significativos.

Tabla E.9. Funciones del trabajo. Medias y Desvíos típicos, según grupos de edad

Nivel de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:	20 a 24 años		25 a 29 años	
	M	Desv.típ.	M	Desv.típ.
El trabajo posibilita concretar proyectos personales a mediano y largo plazo	6,05	1,306	5,84	1,619
El trabajo permite a las personas sentirse bien al lograr resultados	5,45	1,500	5,45	1,615
El trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio	4,91	1,386	5,06	1,550
La principal función del trabajo es la de producir ingresos	4,95	1,410	4,88	1,570
La principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas	4,59	1,256	4,05	1,541
El trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad	4,32	1,399	4,05	1,770
El trabajo tiene la función principal de dar status y prestigio	3,58	1,552	3,67	1,726
El trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas	3,32	1,836	3,44	1,825

1 roxana@psicogestion.com

2 Como señala Edgard Morin (2001), “complexus” significa “lo que está tejido junto” refiriéndose a que los elementos, aún diferentes, son inseparables y constituyen un todo.

3 Para mayor información sobre los determinantes del avance en los niveles de educación en Argentina, se puede consultar el artículo de Bertranou, 2002, quien efectuó un estudio empírico basado en un modelo probabilístico secuencial.

4 La mencionada profesional ha desarrollado investigaciones y publicado artículos y libros sobre Juventud y Educación. Puede consultarse su CV en el que figura información al respecto:

http://www.ses.unam.mx/integrantes/suarez/curriculumweb.htm#_Toc165948186

5 La primera utilización formal de la expresión Trabajo “decente”, fue en el año 1999, en la Memoria del Director General en la Conferencia Internacional del Trabajo. Se introdujo para caracterizarlo como a) trabajo productivo y seguro; b) con respeto a los derechos laborales; c) con ingresos adecuados; d) con protección social; e) con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación (Cinterfor/OIT).

6 Según los principios del paradigma de la complejidad, resulta apropiada una postura epistemológica naturalista de la corriente crítica, al conceptualizar a los sistemas sociales como estructuras abiertas, que sólo permiten un análisis racional explicativo y no predictivo. Para esta corriente de pensamiento, la acción humana produce y transforma la sociedad. En este sentido, la sociedad es condición y resultado de la acción humana.

7 El descubrimiento de Copérnico acerca de que la Tierra no es el centro del universo, ocasionó una herida narcisística que motivó el desplazamiento del hombre de su lugar de centralidad; éste es ocupado por el mundo de los conocimientos subjetivos, acentuándose cada vez más la naturaleza relacional humana.

8 Desde Descartes a Newton, los científicos, de acuerdo al paradigma de la simplicidad, concebían al universo como una máquina determinista y perfecta. El conocimiento científico pretendía poner orden y develar la simplicidad que se escondía tras la aparente multiplicidad y desorden de los fenómenos. Para la ciencia occidental, los objetos existen con independencia del sujeto, por lo que podían ser observados y explicados como tales. Asimismo, no hay sujeto, no hay conciencia, no hay autonomía; ser sujeto es ponerse en el centro de su propio mundo (Morin, 1994).

9 Para mayor información ver Documento CSOC 01/2003, pag.11: La crisis como un sistema complejo, cita 3.

10 Lucien Goldmann (1996:71) cita a Jean Piaget como quien demostró la existencia de un círculo en múltiples planos, estando ubicado el investigador en el centro del mismo, sabiendo que carece de un punto de partida absoluto y necesario, que debe siempre oscilar entre las partes y el todo, separando las constataciones y las evaluaciones.

11 Edgard Morin distingue complejidad de completud; dice que “estamos condenados al pensamiento incierto, a un pensamiento acribillado de agujeros” (Morin, E.; 1994:101). Reconocer esto, invita a ser prudentes en el proceso de conocimiento. El pensamiento simple resuelve problemas simples; mientras que el pensamiento complejo en sí mismo no resuelve aunque constituye una importante ayuda para resolverlos, recordando que la realidad es cambiante (Morin, E.; 1994:117)

12 La letra itálica es introducida por la autora de esta tesis para enfatizar la importancia de esos términos.

13 Con otras palabras, López Alonso (2006:248) confirmaría dicha expresión al señalar que “La ‘realidad en sí’ y sobre todo la ‘realidad social’ no es algo inamovible y ajeno a nuestras representaciones, pero son procesos muy complejos en los cuales estamos involucrados en todo momento”

14 También incidirían las significaciones sobre la juventud, aquellas que se fueron imponiendo como ideologías, creencias, que dieron un tamiz a las transmisiones intergeneracionales acerca de los jóvenes, aunque éstas no son el foco de esta investigación.

15 En griego moderno la palabra *dulia* significa trabajo en general, mientras que en el griego antiguo *duleia* significaba esclavitud. Hay otras palabras latinas, tales como “laborare” y “obrar”, que denotan esfuerzo humano dirigido a un fin. Se enfatiza en el padecimiento de la actividad o, alternativamente, en su resultado y carácter creativo de la misma. Esta dicotomía también se traslada a la mayoría de las lenguas modernas, no solo a las de origen latino. Los sustantivos en alemán “labour” y “work” denotan pena y cansancio, mientras que “arbeit” y “werk” expresan sobre todo el aspecto activo de la tarea humana en el campo del trabajo. “Arbeit” deriva del latín “arvum” que significa terreno arable; varios estudios indican que la palabra traduce el pasaje prehistórico de la cultura de la caza y de la pesca a la cultura agraria sustentada en la crianza de animales y en la labranza de la tierra. Estos aportes de Albornoz: O que e trabalho, Cortez, San Pablo, 1998, son citados por Rieznik (2001).

16 Existen algunas investigaciones antropológicas que ubican al neolítico como la primera regulación organizada entre productores y consumidores, y que habría surgido espontáneamente en las anteriores economías de caza, pesca y recolección. Relación quizás precaria al acotarse en el reparto de la presa cazada (producto). (Maillassoux, 1985; en Tesis de Maestría de Alicia Le Fur, 1999).

17 Las ideas dominantes de la época, en relación con el desarrollo y consecuencias de la revolución industrial, sobrevalorando la productividad y considerando a los trabajadores como engranajes de una gran maquinaria por lo que soportaban penosas condiciones laborales, condujo a que se encuentren en septiembre de 1914 los antecedentes inmediatos de la OIT. La Oficina Internacional del Trabajo, a partir de un acuerdo de la Federación Americana del Trabajo, convocan a una Conferencia de los representantes del movimiento obrero de cada país para formular proposiciones y fijar medidas que permitan el restablecimiento de las relaciones fraternales y de la protección de los trabajadores; todo ello en vista de un Congreso general de la Paz. La Conferencia se efectuó en Leeds (Inglaterra), en 1916; se reunieron representantes del movimiento obrero de Inglaterra, Francia, Bélgica e Italia y pidieron un mínimo de garantías de orden moral y material respecto del derecho al trabajo, al derecho sindical, a las migraciones, a los seguros sociales, a una duración determinada de la jornada laboral y a la higiene y seguridad del trabajo (Para mayor información, consultar OIT, Trinidad Laboral, de Giuseppe Querenghi, Consejero Regional de la OIT; 1984).

18 Algunos autores indican a la obra *Émile* de Jean-Jacques Rousseau, publicada en 1762, como la “responsable” de la definición clásica que enfatiza el carácter especial e independiente de la adolescencia (Souto Kustrin, 2007 Juventud, teoría e historia).

19 En 1839 se promulgó en Prusia una ley que prohibía trabajar a los menores de 9 años; en 1853 la prohibición se elevó hasta los 12 años y la jornada laboral se limitó a seis horas hasta los 14 años. En 1871, esta ley se extendió a todo el Imperio Alemán, y en 1891 se prohibió trabajar hasta los 14 años y se limitó la jornada a 10 horas al día para quienes tenían entre 14 y 16 años. En Francia, la ley sobre el trabajo infantil de 1841 estableció la edad mínima para entrar al trabajo en los 8 años y prohibió que se contrataran menores de 13 años en trabajos nocturnos. La jornada laboral sería de 8 horas para los menores de 12 años, y de 12 horas hasta los 16 años. Ya en 1874 se prohibió trabajar a los menores de 12 años, salvo excepciones en que se permitía empezar a trabajar a partir de los 10 años, pero el trabajo de los menores de 12 se limitó a seis horas por día y se prohibió el trabajo nocturno hasta los 16 años. En España, sin embargo, hasta 1900 no se aprobó una ley que prohibía el trabajo de niños menores de 10 años y que limitaba la jornada de trabajo a 6 h en la industria y 8 en el comercio para aquellos entre 10 y 14 años; y, en Italia, en 1902 se promulgó una ley que establecía la edad para entrar a trabajar en los 12 años, frente a los nueve anteriores, con una jornada de 11 horas diarias. La educación primaria obligatoria se estableció en Suecia en 1842, y en Gran Bretaña, en 1870. En Francia las leyes de Jules Ferry entre 1881 y 1882 hicieron la enseñanza primaria gratuita, laica y obligatoria entre los 6 y los 13 años: aunque las leyes anteriores (como la ley Guizot de 1833 o la Ley Falloux de 1850) obligaban a los municipios (a partir de un determinado nº de habitantes) a mantener colegios y a que estos aceptaran gratis a los hijos de las

familias más pobres, no establecían la gratuidad de la enseñanza ni permitían, por tanto, la obligatoriedad, y uno de los debates principales en ellas – continuado en todas las leyes educativas francesas del siglo XIX - era el derecho de las confesiones religiosas a mantener sus propias instituciones educativas y la posibilidad de educación moral y religiosa en las escuelas del Estado. Más lenta fue aún la extensión de la educación secundaria, que sólo creció considerablemente después de la Primera Guerra Mundial, aunque todavía fuera escasa la proporción de jóvenes que tenía acceso a ésta.

20 El campo de la sociología de la juventud tuvo su expansión durante la segunda mitad del Siglo XX (Miranda, 2007) - Si bien John Locke y Jean-Jacques Rousseau fueron pioneros al brindar una definición moderna de la adolescencia y la juventud, el concepto de adolescencia aparece en el ámbito académico con el libro de G. Stanley Hall, *Adolescence: its psychology and its relations to physiology, anthropology, sociology, sex, crime, religion and education* (1904). A partir de las características físicas y psicológicas de la pubertad, desarrolla una noción biológica de juventud. Caracteriza a la adolescencia – que sitúa aproximadamente entre los 14 y los 24 años -, como un periodo de tensión y desorden emocional, de confusión interna e incertidumbre. Sigmund Freud y sus seguidores reforzaron este modelo y afianzaron la definición del período como innatamente difícil y problemático, además de universal, respecto de estar presente en todas las sociedades humanas (Souto Kustrin, 2007 Juventud, teoría e historia).

21 El equipo de investigación realizó Grupos Focales por entenderlo como el mejor recurso para acceder al conocimiento de la construcción de los significados sobre el trabajo. Efectuaron un análisis del discurso, identificando unidades de información y las codificaron según contenido. Luego buscaron relaciones y contruyeron una categoría en la que se incluyeron valores y creencias acerca de la naturaleza y el sentido del trabajo, reflexiones de los jóvenes por cambios en el contexto, y dos áreas en las que diferenciaron: trabajo como obligación (instrumental) y el placer de hacer lo que se elige (autorrealización). Detectaron que los jóvenes concebían al trabajo de acuerdo a los valores tradicionales que transmiten las generaciones precedentes. Por lo que entienden que hay una resistencia a abandonar la cultura del trabajo transmitida por esas generaciones precedentes – bisabuelos de los jóvenes estudiados -, en los que el futuro estaba asociado al trabajo. Sin embargo, señalan que a principios del siglo XXI en la Argentina se produjo un golpe a esa cultura del trabajo, producto del contexto de desocupación y precarización. Y que eso incidió en el valor que los jóvenes universitarios le dan al trabajo al estar cargado de angustia e incertidumbre por no encontrar un trabajo acorde a su formación profesional.

22 Según la Real Academia Española (2001), el término experiencia deriva del latín *experientia*, y significa “Hecho de haber sentido, conocido o presenciado alguien algo”, siendo otra de sus acepciones “Conocimiento de la vida adquirido por las circunstancias o situaciones vividas”